

1.

Hace años que está planteada la cuestión de la crisis de los sindicatos como organismos de defensa de los intereses de la población asalariada. El síntoma más evidente de la misma sería la pérdida de afiliación y presencia sindical en el mundo del trabajo, pero este no es un fenómeno universal. No lo es en el Estado español donde en los últimos años parece haber crecido el volumen de afiliación (aunque parte de niveles muy bajos) y la contratación colectiva cubre a un amplio conjunto de población asalariada. El grado de presencia sindical está en gran medida asociado a factores históricos e institucionales. Entre estos últimos destaca la importancia de las políticas públicas, tanto en los casos que favorecen las prácticas antisindicales de las empresas (cómo ocurre en Estados Unidos, particularmente en los estados del sur) como las que conceden espacios de actuación institucional a los sindicatos (como es en parte el modelo español de negociación colectiva y de instituciones de concertación).

Hay otra forma de discutir la crisis sindical. Y es la de tratar de ver en qué medida estas organizaciones resultan eficaces en la creación de una cultura de clase alternativa y de promover cambios sociales que mejoren las condiciones de vida de la población asalariada, un colectivo que en la mayoría de países desarrollados representa más del 80% de la población. Aunque es difícil hacer una valoración precisa de esta cuestión, existen bastantes indicadores que muestran que la clase trabajadora está sometida en todas partes a una continua rebaja de derechos, a continuas amenazas a sus condiciones de vida, sin que tampoco resulte eficaz a la hora de generar una amplia conciencia social que ponga coto a los desmanes y la osadía de las clases dominantes. Posiblemente sea en este campo donde se encuentran las carencias más graves del movimiento sindical: su incapacidad de ofrecer una alternativa movilizadora a la hegemonía social y cultural de los grupos dominantes que mantienen vivas las políticas neoliberales.

2.

Posiblemente la historia del sindicalismo está llena de períodos en los que el movimiento ha estado a la ofensiva. Donde la clase trabajadora se ha sentido «fuerte» y ha planteado fuertes demandas de cambio social. Mucho más frecuentes han sido los períodos de lucha por la supervivencia organizativa, de tacticismo y aceptación de la hegemonía del capital, de incapacidad de movilizar a amplios estratos de asalariados. Pero ello ni resulta un consuelo ni permite eludir la pregunta de cuáles son las razones de que hoy nos enfrentemos a un

sindicalismo lánguido, defensi-vo e incompleto.

Hay varias formas de plantear las razones de esta crisis. Puede considerarse que la misma está en consonancia con los cambios experimentados por las economías capitalistas en campos tales como la organización del trabajo y la regulación eco-nómica. Otra hipótesis alternativa es la de que los sindicatos se enfrentan a un cambio en la estructura social de la población asalariada y no han sido capaces de adaptar sus prácticas y sus discursos a las necesidades y perspectivas de estos nue-vos sectores laborales. O puede también considerarse que es la ausencia de un proyecto social alternativo lo que impide al movimiento sindical ofrecer respues-tas a las necesidades de una sociedad tan compleja como la actual.

Mi punto de vista es que todas las aproximaciones tienen su parte de verdad, aunque no deben considerarse como cuestiones separadas, sino que constituyen diversas facetas de una misma realidad. De la misma forma que en la actual situa-ción tampoco pueden perderse de vista las lógicas organizativas, hasta cierto pun-to internas a la vida sindical, que explican parte de las opciones que se toman en cada momento.

3.

El modelo ideal de desarrollo sindical tiende a tener como referente una visión embellecida del modelo de capitalismo keynesiano. Un modelo con dos patas: la de la política económica y la de la empresa. Una política económica basada en un sector público orientado a promocionar el pleno empleo y el crecimiento econó-mico. Un crecimiento económico en el que la mejora de salarios y condiciones de trabajo impulsaría a la vez la demanda de productos y la mejora de la productivi-dad (puesto que el mejor trato laboral y el avance en las condiciones de vida ten-derían a traducirse en una mano de obra más formada y motivada). Una política económica que además se interesaría por promover la mejora de infraestructuras y servicios sociales con asimismo beneficios para demanda y oferta productiva. En suma un estado «amable» con la clase trabajadora. El propio crecimiento eco-nómico favorecería la consolidación de grandes empresas que constituyen asimis-mo el espacio más adecuado para la implantación sindical: un gran volumen de personal, relaciones sociales menos personalizadas (y por tanto menos sujetas a las dependencias personales que se establecen en las pequeñas empresas) y una necesidad de cooperación laboral que es posible negociar con la dirección buro-crática de las mismas.

Un tal modelo, al menos en sus versiones más optimistas, posiblemente nun-ca existió por

completo. Pero aunque se evite una lectura nostálgica sobre la llamada «edad de oro», resulta evidente que desde la crisis de los setenta las posibilidades de que un modelo de este tipo pudieran arraigar han quedado sepultadas por la triunfante ofensiva neoliberal. Una ofensiva que alcanzó a la vez el plano de las propuestas teóricas, las representaciones ideológicas, las políticas gubernamentales y las estrategias empresariales.

Aunque sin duda el papel de la academia económica no ha sido el factor crucial, no puede perderse de vista su aportación al cambio de situación. Desde al menos la mitad de la década de los sesenta se produce una auténtica contrarrevolución teórica que poco a poco vuelve a imponer los dogmas de la economía laboral como el sentido común de la profesión económica. Ello influye sin duda en la elaboración de la política económica, en el debate intelectual e incluso en los puntos de vista de muchos de los asesores sindicales.

La traducción política de los dogmas neoliberales ha tenido sin duda una influencia importante sobre la acción sindical. La liberalización de los movimientos de capitales y productos (aunque esta ha sido más intensa en el interior de los países capitalistas desarrollados), y la desregulación financiera han aumentado el poder empresarial, la capacidad de presionar sobre las condiciones laborales mediante la amenaza, real o ficticia, de deslocalización de las actividades productivas. Al situar el control de la inflación y la competitividad exterior como factores esenciales del éxito económico, las demandas por mejoras laborales han estado continuamente bajo sospecha. En los últimos veinte años la desocupación masiva en sus diversas formas —desempleo, paro encubierto, subempleo— ha sido un mal persistente y un factor importante de desmovilización, de desánimo social y de presión en pro de una moderación salarial. La nueva macroeconomía que ha dominado el pensamiento de la mayoría de instituciones de regulación económica (Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, bancos centrales, gobiernos), al considerar que el paro es un problema derivado del exceso de regulación de los mercados de trabajo en lugar del resultado normal del funcionamiento normal de las economías capitalistas, se ha traducido en una demanda creciente de «reformas estructurales del mercado laboral» y de «flexibilidad laboral» que a su vez se han traducido en reducciones de los derechos de los asalariados (mayor disponibilidad de las empresas en el uso de la fuerza de trabajo), en recortes al seguro del desempleo (duración y cuantía) y mayores controles sobre el comportamiento de los parados y su disponibilidad a aceptar cualquier empleo, cuando no en ofensivas directas a los propios derechos sindicales. Todo ello bajo la capa de perseguir la eficiencia económica y recuperar el empleo.

Esta ofensiva social «por arriba», desde los poderes públicos, ha tenido su complemento por abajo, al nivel de la empresa. No sólo por el hecho de que las empresas hayan utilizado a fondo las nuevas normas laborales: generalización de los contratos temporales, utilización de las ventajas fiscales, etc. , sino que ellas mismas han operado una transformación de sus propias estructuras y formas de actuación laboral que son particularmente evidentes en las grandes empresas, que constituían el tradicional bastión sindical. El elemento más importante de esta transformación ha sido la adopción de estructuras organizativas segmentadas (o para algunos reticulares). Estas han adoptado tanto la forma de la autonomización de las diferentes unidades que conforman una empresa como del recurso creciente a la externalización (subcontratación) de actividades que pasan a ser desarrolladas por empresas formalmente independientes de la empresa que organiza el proceso. En ambos casos se mantiene una empresa central que coordina el conjunto del proceso productivo, la actividad de cada unidad o subcontrata, fija objetivos, negocia (o impone) condiciones en lo que se refiere a productividad, precios, condiciones de entrega, calidad etc. Esta especie de «big bang» que provoca el paso de la gran empresa integrada a una especie de sistema solar que coordina múltiples unidades tiene efectos laborales muy importantes y afecta a la propia operativa sindical: permite la diferenciación de las condiciones de trabajo y de retribución (puesto que es posible a menudo fragmentar el proceso de negociación), genera una mayor presión externa al funcionamiento de cada unidad (con amenazas de cierre o venta en el caso de unidades propias, de pérdida del contrato en las subcontratas) que se traduce en presiones sobre los empleados de las mismas, reduce el tamaño de cada unidad favoreciendo un mayor control del comportamiento individual y mayores dificultades a la organización sindical... En suma determina un espacio donde la acción sindical es más difícil y donde a menudo resulta inadecuada la experiencia de organización de la gran empresa fordista. La flexibilidad de horarios de trabajo, que es otra de las características de este nuevo modelo a menudo es otra fuente de dificultades organizativas (los horarios individuales están menos coordinados) y de tensiones entre los propios trabajadores que perciben de forma diversa las ventajas e inconvenientes de la variación de pautas horarias, en suma añaden un factor más de disgregación del sentimiento de grupo. A estas políticas organizativas se suman a menudo las políticas de recursos humanos orientadas a individualizar las relaciones laborales, a ofrecer un trato diferenciado a grupos diferentes de trabajadores, a fomentar el aspecto cooperativo de la relación laboral y a solapar el componente conflictivo de las relaciones capitalistas de producción.

En conjunto estas transformaciones quiebran una buena parte de las bases sobre las que se ha asentado el sindicalismo occidental (posiblemente el único históricamente asentado, aunque en los últimos tiempos se ha desarrollado un sindicalismo combativo en países como Brasil, Sudafrica o Corea del Sur). En primer lugar, rompe el pacto social basado en combinar acumulación de capital, crecimiento del empleo y mejoras sostenidas de las condiciones de vida de la población trabajadora (bien en forma de aumento de salarios y recorte de jornada laboral, bien en forma de expansión de las provisiones de servicios públicos y rentas). Ahora

predomina la visión contraria, de que las mejoras excesivas lastran el crecimiento. En segundo lugar promueven una mayor división de las condiciones de vida laboral (diversificación de los modelos de organización del trabajo, de las formas de contratación laboral, de las jornadas laborales, de las estructuras salariales... ) y en cierto sentido remodelan las estructuras sociales de la población asalariada. En tercer lugar generan espacios de organización del trabajo que en muchos casos resultan hostiles a la acción sindical: unidades productivas de pequeño tamaño en las que tiene mucha importancia la relación personal y que, al mismo tiempo, comportan para los sindicatos mayores costes de organización (deben estar presentes en más sitios para «llegar» a un mismo volumen de gente), condiciones laborales diferenciadas que inhiben la solidaridad, cuando no políticas explícitamente orientadas a dejar a los sindicalistas fuera del espacio de trabajo, algo que pone en evidencia, entre otros muchos casos, la batalla por impedir que los sindicatos usen internet como un medio de información autónomo.

El ataque afecta sin duda al modelo de sindicalismo socialdemócrata de masas, dispuesto a hacer concesiones (del tipo moderación salarial) a cambio de contrapartidas visibles (la expansión del empleo, mejoras en las prestaciones sociales, etc.) que se ve confrontado a negociar a la baja a cambio de promesas más o menos vagas de mantenimiento del empleo. Pero afecta también a un modelo alternativo de organización obrera, el basado en la organización fuerte de empresa, con una fuerte componente de democracia directa y una cierta cultura anticapitalista. La reducción del tamaño de las grandes empresas y el uso extensivo de las subcontratas limita su capacidad de actuación y más de una vez tiende a traducir la combatividad en una cierta demanda social de corte corporativo, o cuando menos, limita su radio de acción a sectores laborales situados en posiciones clave (aunque ello no siempre debe traducirse en niveles de educación formal, los trabajadores de limpieza hospitalaria, por ejemplo, suelen tener bastante éxito en sus luchas porque realizan una tarea muy sensible en un sector donde la higiene es primordial). Unas luchas que en todo caso son fácilmente aislables de la solidaridad del resto de población asalariada.

Hay sin duda, y vamos a discutir las, diversas razones para explicar los problemas sindicales. Pero parece oportuno recordar que la razón principal que explica la quiebra de una trayectoria sindical ascendente, y de un sistema social que parecía orientado a garantizar un sistema económico en permanente mejora de las condiciones de vida de la inmensa mayoría de la población, se encuentra en la contrarrevolución conservadora triunfante desde la década de los ochenta y de su traslación al plano político y a la organización productiva. Queda por ver si este triunfo ha sido un mero meandro de la historia, o como ya apuntaron algunos como el economista polaco Michel Kalecki, el modelo de gestión keynesiana era a largo plazo contradictorio con la supervivencia de las estructuras de poder dominantes en las sociedades capitalistas, o como han sugerido otros como el historiador Eric Hobsbawm la «era dorada» fue un rodeo de la historia del capitalismo obligado por la situación histórica imperante en el período que rodea a la Segunda Guerra Mundial.

Los cambios en la estructura productiva, con ser básicos, no explican todos los problemas y dilemas que afectan a la acción sindical. Se han producido importantes mutaciones en la propia composición de la fuerza de trabajo, y esta ha ocurrido en espacios diversos. De una la incorporación masiva de mujeres al mercado laboral capitalista, lo que ha hecho emerger nuevos problemas tradicionalmente olvidados en los planteamientos sindicales clásicos. De otra la llegada de inmigrantes habitualmente procedentes de otros países. Aunque este es un proceso dilatado en el tiempo y que en muchos casos concluye en una integración social de los inmigrantes antiguos, se trata de procesos en los que se dan a corto plazo importantes tensiones que son aumentadas por los sustratos racistas presentes en las sociedades «europeas» (no sólo geográficamente, sino aquellas sociedades construidas como prolongación de la vieja Europa). En otro orden de cosas, la universalización del proceso escolar en la práctica totalidad de países desarrollados tiene, a mi modo de ver, una influencia crucial en la configuración de las clases asalariadas, en su subjetividad, y plantea otra gran cuestión que habitualmente los sindicatos han tendido a obviar (aunque en muchos casos poniéndole muy buena voluntad). Como se trata de cuestiones diferentes las trataré por separado.

### 4.1

Posiblemente se ha exagerado, por razones estadísticas, la novedad de la presencia femenina en el mercado laboral. Mujeres asalariadas las ha habido en todas las fases del capitalismo, aunque en tiempos pretéritos una parte importante de las mismas se retiraban del mercado al tener hijos, o realizaban tareas «invisibles» (en mi niñez estaba rodeado de mujeres que cosían en casa, montaban cajas de cartón, trabajaban para las familias más pudientes- por ejemplo lavando ropa- o echaban una mano en las tiendas de los conocidos en días de faena extraordinaria). Sin perder de vista a la masa de mujeres que ejercían de sirvientas en unas condiciones sociales diferentes del empleo asalariado normal (aún hoy en día el servicio doméstico tiene un estatus laboral diferente), una situación en la que la dependencia personal y la falta de derechos efectivos era la norma. La novedad no es tanto la presencia de mujeres asalariadas (aunque quizás si es nuevo el proceso de salarización de las mujeres de clase media) como la generalización de la presencia normalizada (o al menos la demanda de normalización) de todas las mujeres, con independencia de su estatus marital y su edad. Y en paralelo el crecimiento de importantes segmentos de empleos feminizados. Se trata de un cambio que afecta en diversos grados a los planteamientos sindicales clásicos.

En primer lugar, y como se ha puesto recientemente de manifiesto, afecta al principal objetivo declarado de la acción sindical: la consecución del pleno empleo. En su formulación clásica el pleno empleo era sólo una cuestión de hombres (o en el mejor de los casos incluía a las mujeres adultas en situaciones «de necesidad» (viudas, solteras). Pero no preveía un mundo donde todo el mundo tuviera un empleo asalariado en condiciones dignas. Y lógicamente el volumen de puestos necesarios para alcanzar el pleno empleo cambia sustancialmente cuando aumenta la población potencial a emplear. Es evidente que el ajuste puede producirse de diversas formas: aumentos sustanciales de la producción, lo que puede en parte lograrse mediante la asunción por el sector mercantil privado (el «modelo estadounidense») o por el sector público (el modelo nórdico) de actividades que en otras sociedades se cubren en los ámbitos doméstico y societario, o, alternativamente, mediante políticas de «reparto del empleo» (y casi siempre de la renta), pero en todo caso las posibilidades «técnicamente» factibles resultan complejas de llevar a la práctica y chocan a menudo con la inercia de las sociedades consolidadas, incluidos a los propios dirigentes sindicales.

En segundo lugar la entrada masiva de mujeres adultas en el mercado laboral pone en evidencia no sólo la importancia de las actividades de producción y atención del ámbito no mercantil, sino también su difícil compaginación con las lógicas imperantes en la empresa privada. Una compaginación que las nuevas orientaciones productivas, con su insistencia en la flexibilidad horaria, en la exigencia de una dedicación cuasi religiosa a la empresa no hace sino exacerbar. El cambio ocurre además dentro de una estructura social que no ha cuestionado a fondo las estructuras tradicionales de género, con lo que la mayoría de las tensiones que genera esta contradicción se abaten sobre las mujeres en formas muy variadas —tensiones entre la vida doméstica y la carrera laboral, discriminación ocupacional etc.— sin que la cuestión pase a convertirse en un tema central en el debate y las propuestas sindicales, que siguen mayoritariamente dominadas por una visión masculina y mercantilista de la actividad productiva. Hay que anotar, en otro orden de cosas, otra interferencia del trabajo mercantil y la vida doméstica, relacionada con el propio proceso de mercantilización de muchas actividades de atención a las personas. Actividades que requieren, con independencia de la forma de provisión, de una implicación personal, de una cierta empatía entre el que presta el servicio y el que se sirve del mismo. Ello se traduce en diferentes cuestiones: feminización de las tareas de atención (pues las mujeres aparecen como una fuerza de trabajo más adaptada a este tipo de actividades) y consiguiente subvaloración de su importancia social y su cualificación; aumento de las tensiones de compaginación de espacios, en la medida que los empleos de servicios son los que tienden a exigir mayor adaptación en cuestiones de horarios; y uso del elemento ético-emocional como instrumento de gestión de la propia empresa privada (por ejemplo para generar bajos niveles de absentismo mediante el compromiso moral por no desatender a las personas que se atienden), algo que posiblemente explica el elevado stress que existe en muchas áreas de empleo femenino. En suma lo que trato de indicar es que todo ello debería conducir a un replanteamiento a fondo tanto del papel que deben jugar los distintos

espacios económicos, como de la construcción de las cualificaciones y la evaluación de las diferentes actividades laborales. En la medida que esta revisión no se realiza, para una gran masa de mujeres la acción sindical deja fuera de campo elementos sustanciales de sus demandas sociales, lo que posiblemente produce extrañamiento y automarginación.

Por último está la cuestión más directa de la relación entre hombres y mujeres en centros de trabajo y en el propio sindicato. Unas relaciones marcadas por la persistencia de comportamientos sexistas, cuando no por actitudes claramente machistas, que afectan al conjunto entero de las relaciones. Es, posiblemente, un campo donde a pesar de todo ha habido algunos cambios y posiblemente se han acabado generando algunas dinámicas interesantes. Pero donde muchas mujeres han debido arrostrar por una dura experiencia que incluye marginación, minusvaloración, discriminación y acoso en dosis diversas. Y que posiblemente sigue dejando sin participación a muchas de ellas. (Aunque tampoco puede perdersede vista que algunas empresas —particularmente los grandes almacenes— potencian una cultura femenina tradicional como parte de una estrategia de dominación y antisindicalismo activo).

### 4.2

La cuestión de los trabajadores inmigrantes es más simple pero no deja de tener sus complicaciones. Las migraciones generan un grave dilema a los sindicatos, particularmente a los que se autoconsideran sindicatos de clase, con objetivos generales. Por una parte la componente más o menos socializante que aletea en toda la cultura sindical les conduce a apoyar los derechos de estas personas. También porque saben que la mejor forma de evitar la erosión de derechos laborales es exigir el mismo listón para todo el mundo. Pero estos buenos deseos y estos planteamientos progresistas chocan también con la evidencia de que el aumento de la oferta de fuerza de trabajo juega casi siempre a favor del empresario y el abaratamiento de su coste. Una parte de las acciones sindicales exitosas descansan en reducir la oferta potencial de fuerza de trabajo (esta es en parte la lógica de la reducción de la jornada laboral, de la prohibición del trabajo infantil, de la rebaja de la edad de jubilación, etc.). Y por ello los sindicatos tampoco se oponen a las regulaciones a los movimientos migratorios. Creo que en este campo no se les puede culpar demasiado (por más que en algunos procesos históricos algunos sindicatos hayan mantenido posiciones abiertamente racistas o xenófobas), toda política progresista de migraciones está siempre sujeta a esta contradicción entre los ideales universales y el coste de aplicarlos cuando no se controlan otras variables. Pero si se mira en perspectiva (o incluso en un plano de largo plazo, por ejemplo analizando el origen



nacional de las sucesivas generaciones de cuadros sindicales), uno se atrevería a afirmar que los sindicatos participan de una u otra forma en un proceso de reconstrucción de la clase obrera en los diversos países.

### 4.3

La cuestión de la educación es de naturaleza distinta, pero juega un papel muy importante. En la sociedad capitalista tradicional uno de los factores de diferencia entre las clases sociales era el acceso a la educación formal. La formación profesional y la socialización primaria de la clase obrera manual se producían en espacios separados de las clases medias: la familia obrera, el puesto de trabajo y algunas instituciones específicas (como el pub en el caso británico) contribuían a producir un grupo social con conciencia propia y, en la mayoría de casos, limitaban su horizonte social a las posibilidades que ofrecía su condición de trabajadores manuales (alcanzar la condición de oficial reconocido era posiblemente la aspiración más común). De hecho, ello significaba una importante segregación respecto a otros sectores sociales que tenían acceso a procesos distintos (las clases medias de cuello blanco y la burguesía por un lado, los pequeños agricultores por otro), aunque en muchos casos la creencia en la persistencia del proceso de proletarización podía hacer pensar que esta clase obrera industrial sería un grupo social mayoritario.

En muchos países una parte del consenso social de postguerra, la presión social de la propia clase obrera y el propio convencimiento de las clases dominantes (ahí está la legitimación proporcionada por la «teoría del capital humano») han provocado la universalización de la educación básica y una cierta democratización del acceso a niveles de educación superior. Este cambio resulta a mi modo de ver crucial en el proceso de formación cultural, ideológica de los grupos sociales. El sistema escolar ofrece la posibilidad de promoción social individual basada, al menos formalmente, en los méritos propios. Algo especialmente importante cuando funcionan en nuestra sociedad mecanismos diversos que ensalzan la inteligencia y la aportación social de las personas con altos niveles de formación exterior. Se trata además de un sistema inmerso en un proceso de selección y clasificación universal de los individuos y que tiende, desde edades muy tempranas a generar ganadores y perdedores, a los cuales se les imbuye que el éxito o el fracaso depende crucialmente de su capacidad, talento y esfuerzo. Y ello a pesar de que es evidente que una parte del éxito y el fracaso depende crucialmente de la situación de origen de cada cual (clase social, género, dotaciones culturales en la familia, barrio de residencia, etc.) y de las dotaciones y características del propio sistema escolar (en muchos países caracteriza-do por sistemas duales en función del origen social).

Es fácil deducir cuál es el impacto social de la escuela sobre la configuración de la clase obrera: En primer lugar refuerza la cultura del éxito individual sobre la acción colectiva. No sólo entre los triunfadores, puesto que los perdedores llegan ya al mundo laboral con el estigma de su fracaso escolar, lo que posiblemente in-fluye en muchos de los procesos de pasotismo social y «ghetización» de una parte de la juventud de barrios obreros. En segundo lugar ayuda a legitimar las desigual-dades laborales puesto que estas tienen una justificación meritocrática en lugar de tratarse, como posiblemente son, de meros resultados de las políticas capitalistas de generación de desigualdades (por ejemplo los economistas convencionales sue-len reducir la importancia de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres —un 30% en nuestro país— argumentando que gran parte de las mismas se deben a la diferente cualificación de unos y otras con lo que la discriminación queda reducida a un modesto 10%). En tercer lugar se devalúa la importancia de las acti-vidades manuales y de los aprendizajes informales lo que no sólo justifica una gran parte de los salarios más bajos sino que, paradójicamente, genera una persistente carestía de personal manual bien formado. En definitiva, la escuela al expandirse, más que ayudar a conformar una sociedad más informada e igualitaria (y por tan-to más demandante de democracia profunda y de reformas inclusivas) puede ha-ber coadyuvado a legitimar viejas y nuevas desigualdades y a fraccionar aún más los colectivos laborales. No es casualidad que en algunos de los campos donde predominan las personas con niveles de educación formal superior proliferen los falsos sindicatos profesionales (por ejemplo en un sector tan duro laboralmente como la enfermería) o que el comportamiento de estos sectores se muestre poco solidario en conflictos que atañen, al menos en teoría, a la base de la clase traba-jadora (tal como ocurrió por ejemplo en la huelga general de 1994). Habría aún que considerar en qué medida estos efectos no se ven amplificados por la cultura subliminal que emana de los medios de comunicación, donde la búsqueda del éxi-to individual aparece como un imperativo y donde no existe espacio ni para la reflexión ni para la acción colectiva (siempre que no se considere como tal las movilizaciones caritativas que a veces gustan de montar los medios).

Y tampoco los sindicatos, con su apego a las ideas convencionales de cualifica-ción y la ausencia de una perspectiva igualitaria fuerte han sido capaces de ofrecer alguna alternativa real a la cuestión.

#### 4.4

En resumen hay cambios diversos, tanto en la composición personal como en los procesos de socialización de las clases trabajadoras que, al combinarse con los cambios y las políticas empresariales tienden a fraccionar culturalmente a la clase trabajadora y a poner en evidencia las insuficiencias del discurso sindical tradicional. Cabe señalar que a menudo los cambios se combinan: por ejemplo las diferencias entre hombres y mujeres vienen combinadas por la participación de unos y otras en el sistema educativo produciéndose diferencias notables tanto entre géneros como al interior de los mismos. Algo que en definitiva genera una enorme heterogeneidad de perspectivas y situaciones que en el plano sindical se traducen en dificultades de organización y de elaboración de proyectos generales que apunten a líneas claras de transformación social.

5.

Lo apuntado hasta aquí trata de señalar varias cuestiones clave. Primera las políticas neoliberales y las transformaciones de la estructura empresarial (que considero el núcleo fuerte de lo que habitualmente conocemos como globalización) hacen inviable cualquier apuesta de reformismo keynesiano de pleno empleo (entendiendo por tal no sólo que todo el mundo obtenga un puesto de trabajo sino también que éste permita una cierta autonomía personal). Segunda, que la llegada de nuevos colectivos al mercado laboral hace inadecuada la propia visión tradicional de pleno empleo y en particular el acceso masivo de las mujeres al mercado laboral pone en evidencia la necesidad de reestructurar la organización social de forma que garantice adecuadamente las necesidades reproductivas y ello tenga lugar con una participación equitativa de todo el mundo. Tercera que el modelo actual y su interacción con las estructuras de la esfera reproductiva refuerza las tendencias a un fraccionamiento cultural y social de las clases trabajadoras y pone en marcha nuevos mecanismos de desigualdad. Y todo ello sin considerar que el conjunto del modelo social queda en entredicho cuando el mismo es evaluado desde una óptica ecológica, la cual demanda cambios radicales en otras (aunque no opuestas), líneas de actuación. En definitiva los sindicatos están confrontados en su línea tradicional de acción y a la necesidad de cambios sociales que paulatinamente parecen cada vez más necesarios.

No hace falta pensar en términos muy maquiavélicos para entender por qué los sindicatos han respondido tarde y de forma insuficiente a estas cuestiones. Todas las organizaciones y los individuos somos prisioneros de las tradiciones y las rutinas, y las organizaciones más consolidadas y complejas suelen acentuar estos comportamientos. En segundo lugar los sindicatos son una institución desarrollada para operar en el interior de sociedades capitalistas, dependientes en parte de la gente que representan (casi siempre constituida por los sectores más consolidados de la clase obrera: trabajadores de oficio en el pasado, de grandes empresas actualmente), pero que requieren de compromisos de la contraparte capitalista. Cuando ésta no está dispuesta a darlos, los sindicatos como organización se encuentran ante

el dile-ma o bien de reducir sus expectativas o de optar por una estrategia de conflicto en la que se pone en cuestión su propia existencia. Los ejemplos de sindicatos desaparecidos por represión política más o menos abierta, o por mecanismos que favorecen su marginación son numerosos. El miedo a la desaparición organizativa constituye una de las grandes bazas de las alas conservadoras de los sindicatos.

Por otra parte la fijación sindical en el crecimiento productivo tiene su base en que esta sigue siendo, dentro de las economías capitalistas, la situación más favorable al crecimiento del empleo y la mejoras de las condiciones de vida. No sólo permite diluir la profundidad del conflicto distributivo, sino que la propia búsqueda de las mejoras productivas legitima la importancia de la cualificación de la fuerza de trabajo que desde que hay capitalismo ha sido uno de los elementos que los sindicatos han utilizado para justificar mejoras en las condiciones de trabajo. Quizás también por ello demasiadas veces su lectura del papel del sistema educativo es tan poco crítica.

La trayectoria del sindicalismo español de los últimos años ilustra bastante bien esta situación. En los primeros años de la transición, 1979-84, predominó la política de grandes pactos, básicamente centrados en la moderación salarial. Los sindicatos aceptaron el sacrificio como un coste coyuntural para superar el grave problema del paro y consolidar las instituciones democráticas, aunque consiguieron a cambio consolidación organizativa en forma de leyes favorables a la presencia institucional y recursos económicos de origen público. Las alas radicales quedaron marginadas de las grandes decisiones y en todo caso tardaron en entender que no estábamos ante una ofensiva puntual sino ante un cambio en el modelo de regulación capitalista. Prueba de ello es que en el subsiguiente período de ofensiva sindical (1987-92), en el que tuvo lugar la exitosa huelga general de 1988 y se elaboraron propuestas como la «Plataforma sindical prioritaria», el eje de las propuestas fue en la dirección de un modelo keynesiano socialdemócrata. Un modelo que posiblemente se confiaba alcanzar con un giro adecuado en la dirección del Partido Socialista Obrero Español e Izquierda Unida y que resultó a la postre un proyecto estratégico fallido. A medida que fue evidente que el cambio de ciclo era un proceso de largo calado que iba a ser imposible contar con un marco político diferente, las alas más conservadoras ganaron peso y la política de movilizaciones se fue desactivando. Algo que ya fue visible a raíz del «decretazo» que recortó las prestaciones por desempleo de 1992 y la contrarreforma laboral de 1994. Se consolidó lo que he llamado la «negociación segmentada» consistente en negociar aquellos aspectos en los que es posible el acuerdo (muchos relacionados con la representación institucional, como la gestión de la formación continua) y obviar aquellos en los que existen grandes posibilidades de enfrentamiento (como la externalización de actividades). Una política de bajo nivel que ha alcanzado su máxima expresión bajo los gobiernos del PP y que explica, entre otras cuestiones

los magros avances producidos en materia de salarios, jornada laboral y salud la-boral (por elegir tres cuestiones de las que existen indicadores estadísticos) en un período de expansión económica sostenida. La respuesta abierta al último decretazo y la campaña por la regulación de las subcontrataciones para evitar los accidentes es posible que marque un cambio de ciclo, una vez resulta evidente los pobres re-sultados obtenidos por esta vía de poca tensión. Pero está por ver si obedecen, una vez más, a la esperanza de que es posible un cambio político que posibilite una ampliación de la acción.

Es sin embargo evidente que lo que no se han planteado los sindicatos es ni la búsqueda de una alternativa coherente a la hegemonía neoliberal ni un replanteamiento de las orientaciones económicas que tomen en consideración las cuestiones que ponen en evidencia los cambios en la composición de la fuerza de trabajo y las crecientes demandas ecológicas. Lo primero requería aunar esfuerzos teórico-intelectuales, generar una economía moral alternativa, introducir demandas reformistas y propuestas de derechos alternativos (por ejemplo que la vida laboral mercantil permita a todo el mundo cumplir su cuota de trabajo doméstico, participar con sentido en la vida socio-política, y tener una cierta autonomía en la gestión del tiempo vital —lo que se contrapone a las demandas de flexibilidad horaria y a la actual segmentación laboral por género). Y también adaptar el modelo organizativo a una realidad de organización productiva fragmentada que difícilmente cambiará de golpe. Lo segundo requeriría formular una evaluación diferente de la producción y la vida social que propiciara un modelo social donde la satisfacción de las necesidades básicas y la promoción de la autonomía personal y la participación social en la gestión de los asuntos colectivos fuera el punto central de referencia. O que se replanteara la lógica que genera el grado inaceptable de desigualdades, incluso entre la propia población asalariada, que provoca el actual sistema. Es evidente que esto no se ha hecho y hoy las políticas sindicales tienen muchos frentes abiertos que generan muchos problemas a su propia acción y dejan fuera a muchas energías sociales. Aunque sería excesivo hacerles responsables de todos sus males, con lentitud, con limitaciones, quizás no de forma central, lo cierto es que ha habido políticas sindicales que se han orientado a la fuente de los problemas. De ello tenemos ejemplos en diferentes campos, tales como las políticas migratorias (sin lugar a dudas muy reformistas pero que han eludido en todo momento planteamientos xenófobos, la ofensiva contra las ETT, la demanda de medidas de conciliación familiar- un planteamiento discutible pero bienintencionado, el apoyo a las campañas por una nueva cultura del agua o la actual movilización contra los accidentes laborales...). Planteamientos moderados, tímidos pero que hacen irresponsables las voces que simplemente tratan a los sindicatos de agentes del capital, entrando en un terreno de criminalización del que sólo puede esperarse un triunfo de las posiciones más tradicionales en el seno de los sindicatos.

La crítica a las limitaciones y carencias de la acción sindical son necesarias. Pero cualquier movimiento alternativo que se precie debe partir de dos consideraciones básicas: primera la complejidad de la situación (por ejemplo de la propia estructura socio-ocupacional y de las subjetividades tan variadas que la misma pro-vo-ca), lo que hace enormemente dificultosa la

## Sindicalismo en tiempos de neoliberalismo y crisis civilizatoria

Escrito por Albert Recio Andreu

Miércoles, 02 de Enero de 2002 16:35 - Actualizado Martes, 08 de Marzo de 2011 17:01

---

elaboración de propuestas de largo alcance capaces de generar amplios procesos sociales. Y segunda las limitaciones y trayectorias que las regulaciones institucionales generan al funcionamiento de los movimientos que pretenden, aún a medias, forzar alternativas. Para sortear estos problemas no basta la crítica moral, es necesario un tenaz y paciente esfuerzo de búsqueda de mediaciones, procesos que rompan los compactos y sútiles cercos con que la clase dominante trata de cercenar a los movimientos sociales de base.

Creo que vamos a asistir por mucho tiempo a este panorama dominado por sucesivas variantes del modelo neoliberal, por la fragmentación cultural de la clase trabajadora, por la ausencia de soluciones definitivas a los problemas de género, racismo y ecológico, por el mantenimiento de una cultura meritocrática inadecuada para responder a los graves problemas civilizatorios y por la presencia constante de la precariedad en sus múltiples formas (empleos temporales, paro, subempleo, inactividad forzada, pobreza, etc.). Y sin duda los sindicatos no constituyen una organización adecuada para generar las respuestas. Estas deben partir de muchas partes, de muchas iniciativas y fuerzas. Pero deben tratar de aglutinar y movilizar el máximo de esfuerzos. Y en este sentido me parece evidente que es mejor estrategia la de propiciar las mejores políticas sindicales que optar por una descalificación global que tiene sobre todo efectos muy paralizantes. Cualquiera que se acerque al mundo sindical encuentra lo que es habitual en todas partes, gente abnegada y perspicaz, burócratas irredentos, gente que hace lo que sabe y puede, militantes disciplinados, charlatanes de feria... De lo que se trata es que sin dejar de reconocer las limitaciones e inercias de sus modelos, se activen mecanismos que refuercen los procesos socialmente más interesantes y consigan que organizaciones como los sindicatos den lo mejor de sí mismos.

Enero 2003