

Perspectivas sobre Afiliación, Participación y Militancia en el Sindicalismo.

Seminario de Formación Sindical

— PONENCIAS —



Madrid, 13 de Febrero 2016

— Secretaría de Formación y Estudios —



Programa Seminario: “Perspectivas sobre Afiliación, Participación y Militancia en el Sindicalismo.”

Madrid, 13 de Febrero de 2016

SABADO MAÑANA.

10:30 h-12:00 h. **“¿El sindicalismo ante un cambio de ciclo?”**

Ramón Alós, sociólogo, del Centre d’Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) y del Institut d’Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona, especializado en sociología del trabajo y de las relaciones laborales.

Diversos indicadores, como la pérdida de afiliación y una menor capacidad de movilización, coinciden en apuntar que el sindicalismo en los países occidentales pierde influencia desde hace ya algunas décadas. Esta es una tendencia generalizada, aunque no uniforme y que se vislumbra de largo alcance.

Ello responde a los profundos cambios que experimentan los contextos en los que intervienen los sindicatos. De ahí surge la necesidad de repensar el sindicalismo.

Descanso 30 minutos.

12:30 h-14:00 h. **Mujeres sindicalistas, luchadoras invisibles.**

Teresa Molla Castells, Máster en género y políticas de igualdad entre mujeres y hombres (Universidad Rey Juan Carlos I de Madrid), autora del blog “Mujeres sabias y brujas” (en línea desde 2005), colaboradora habitual en prensa, galardonada con el premio 9 d’Octubre 2015 que otorga el Ayuntamiento d’Ontinyent por su trayectoria en defensa de la igualdad entre hombres y mujeres.

Cuando hablamos de sindicalismo nuestro imaginario vuela hacia esta imagen simbólica en la que aparecen los piquetes en las huelgas quemando neumáticos para que no salgan los camiones de los mercados centrales para hacer su reparto o los autobuses de sus cocheras para realizar su labor como transporte público. O las grandes manifestaciones que suelen acompañar estas huelgas. Pero en esas imágenes que llegan a nuestras mentes aparecen los hombres sindicalistas. En nuestras imágenes simbólicas, raras veces aparecen mujeres sindicalistas. Y haberlas, como las meigas, haylas.

Son luchadoras infatigables que deben unir a su lucha sindical, la misma que la de sus compañeros, la de la visibilización tanto de sus presencia como mujeres sindicalistas, como la asunción de dar luz a las tareas y desigualdades persistentes de las mujeres trabajadoras. Aquellas desigualdades que incluso sus propios compañeros no ven, por no padecerlas en carnes propias.

Además estas luchadoras invisibles no pueden ni deben perder de vista u propia formación en temas relacionados con las políticas de igualdad y transversalidad para poder ejercer como referentes en las empresas y, de ese modo, poder dar luz en conflictos aparentemente superados.

SABADO TARDE

16:00 h-17:30 h. **El empleo juvenil en las economías salariales de servicios. Pistas para el diagnóstico y la acción sindical.**

Jon Bernat Zubiri Rey, Profesor de la Euskal Herriko Unibertsitatea, Investigador del Centre de Recherche en Économie de Grenoble, pertenece al equipo de administradores del portal www.economicocritica.net

Esta ponencia se estructura en dos partes. En la primera daremos algunas pistas sobre la precarización de las personas jóvenes en el mundo del trabajo mercantil o asalariado –bajos salarios e inestabilidad del empleo. Estando este proceso en fuerte aceleración en la mayoría de los países europeos– y siendo nuestro estudio más pormenorizado para el caso de

Perspectivas sobre Afiliación, Participación y Militancia en el Sindicalismo. Programa

Francia –podemos entenderlo como una punta de lanza en la mutación integral de las sociedades salariales de servicios, en el auge de las economías de la servidumbre. La tesis principal que se expone es que las mutaciones estructurales y la composición sectorial de la economía de servicios se interrelacionan con el efecto sustitución de unas generaciones por otras en las relaciones laborales, extendiéndose la precariedad “como una mancha de aceite a toda la condición salarial” (Albarracín, 2011). Este proceso se opera en un contexto de creciente feminización del trabajo asalariado, de consolidación de “sectores de paso” –principalmente empleadores de jóvenes y con bajas tasas de permanencia– y de altos grados de desclasamiento de las nuevas generaciones en el tránsito a una vida adulta cada vez más tardía.

Acto seguido pasaremos, en la segunda parte, a presentar algunas propuestas y experiencias que han ido alzándose contra esta creciente subordinación y fragmentación de trabajadoras y demás personas precarias, apuntando al protagonismo que pueden tener los jóvenes en la superación de los marcos de acción sindical convencional, tratando de construir nuevos referentes comunes o convergentes de replanteamiento de un modelo económico y social capitalista que debe hacer frente a sus múltiples crisis, en actual proceso de aceleración. Veremos con especial atención el rol que estos sectores precarizados, empezando por los jóvenes, han tenido en algunas huelgas locales en diferentes lugares de Francia, en ámbitos laborales donde el trabajo precario se ha normalizado en los últimos tiempos.

Descanso 15 minutos.

17:45 h-19:00 h. **Mesa redonda sobre experiencias concretas en CNT.**

¿El sindicalismo ante un cambio de ciclo?

Ramon Alós, sociólogo, del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) y del Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona.

Enfoco mi intervención planteando algunas cuestiones que considero importantes sobre la encrucijada actual del sindicalismo con el propósito de que puedan servir para la reflexión y el debate en este seminario. Hablaré de sindicato y de sindicalismo en general, sabiendo que existen enormes diferencias entre unos y otros, pero también puntos en común. Es probable que la mayor parte de lo que exponga se remita más a los grandes sindicatos españoles y europeos que a vuestra organización. No tengo conocimiento suficiente sobre CNT-AIT, por lo que dejo en vuestras manos ver hasta qué punto mis reflexiones se ajustan o no, o afectan a vuestra organización.

Empiezo planteando una cuestión previa y dos preguntas. La cuestión previa es la siguiente: hace tiempo ya un importante especialista británico en relaciones laborales, Richard Hyman, planteó el carácter ambivalente y hasta contradictorio del sindicalismo: si por una parte se enfrenta al empresario y al capital, por otra destruir al adversario le supone destruir puestos de trabajo. Esta ambivalencia explica por qué las relaciones entre trabajadores y empresarios o capitalistas oscilan desde la aceptación y el acatamiento hasta la resistencia individual o colectiva. Una resistencia que a su vez puede adquirir formas muy diversas, de enfrentamiento radical y permanente, de oposición reformista, o de gestión del descontento. Sin duda, el contexto en el que se desarrollan las relaciones de empleo condiciona las características que estas adquieren.

Las dos preguntas son las siguientes: ¿qué lleva a un trabajador a tomar la decisión de afiliarse a un sindicato? Y ¿qué impulsa a los trabajadores a actuar colectivamente?

Empezando por la primera pregunta ¿qué lleva a un trabajador a tomar la decisión de afiliarse a un sindicato? los estudios existentes apuntan diversas posibilidades, que se pueden resumir en las 3 siguientes:

- Un trabajador se afilia si los beneficios de ser miembro de la organización son superiores a los costes; es la perspectiva instrumental, que puede resumirse con la frase: ¿qué gano afiliándome? Aquí caben dos posibilidades, para mejorar condiciones de empleo o, en un sentido más defensivo, para defender las condiciones de que se dispone.
- Identificación de clase (o grupo): la decisión de afiliarse se deriva de la identificación con los principios que encarna la organización. Sería el caso de quien se afilia por ideología, por qué todos los trabajadores deben estar afiliados para defender sus derechos y en su lucha frente al empresariado. Aquí también se puede distinguir entre la identificación de clase (frente a los patronos) o de grupo, esto es, un colectivo con condiciones de empleo próximas.
- Incentivos de sociabilidad: lo son los vínculos sociales, con el grupo próximo, la influencia del entorno, amistades, etc., que influyen en la decisión de afiliarse. En este caso un trabajador decide afiliarse pues sus compañeros, con los que comparte experiencias laborales y de vida, están afiliados.

Unas y otras posibilidades intervienen, en grado muy diverso, combinadas y hasta en modo cambiante, en las decisiones de afiliación. Por supuesto, aspectos estructurales e institucionales, como tipo de empresas, legislación, etc. afectan en cada una de las posibilidades antes contempladas. Así, los estudios coinciden en indicar que en España, en contraste con los países anglosajones y los países escandinavos, la afiliación sindical tiende a ser más ideológica, también identitaria y de sociabilidad, y menos instrumental, sin que esto signifique descartar esta última. Se explica por algunas características del sistema español de relaciones laborales, básicamente por la aplicación universal de los convenios colectivos (el sistema "erga omnes") y por la existencia de los comités de empresa o delegados de personal: todo ello influye en que no sea necesario afiliarse para obtener los beneficios de uno u otro.

Por lo que se refiere a la segunda pregunta, ¿qué impulsa a los trabajadores a actuar colectivamente? Existe un amplio acuerdo en que compartir agravios en la empresa y al mismo tiempo compartir expectativas de mejora son los fundamentos de la acción colectiva. No basta, pues, que se den en la empresa situaciones de injusticia, de incumplimiento de derechos por parte de la dirección, de carencia de condiciones laborales mínimamente dignas. Es necesario además compartir con otros estas situaciones, identificarse con compañeros de trabajo en unas mismas o similares condiciones de empleo. Y, y esto es importante, es necesario asimismo compartir la percepción de un horizonte de posibles mejoras

fruto de la acción conjunta. Podría decirse que la acción sindical encuentra un espacio para su desarrollo cuando en un centro de trabajo o empresa se dan estas condiciones. Sin embargo hay otro aspecto que enturbia el planteamiento precedente: los costes de la acción colectiva, hoy fundamentalmente centrados en la amenaza de despido o de no renovación de contrato. Cuando estas amenazas son una posibilidad real, el coste personal de participar en una acción colectiva se dispara, lo que explica que el trabajador afectado pueda optar por no participar. Esto afecta muy especialmente a los trabajadores con empleo precario. Y aunque hay importantes diferencias de grado, así hay que entender también que trabajadores fijos se alejen del compromiso colectivo ante el temor de que la dirección de la empresa les cierre posibilidades de promoción profesional o de solución de algún problema laboral.

En mi opinión estos aspectos son fundamentales para entender hoy cuáles son las posibilidades y los límites de la afiliación sindical, la participación y la acción colectiva. De entrada permite entender que el centro de trabajo que hemos llamado fordista (mediana o gran empresa con concentración de trabajadores sobre todo manuales en cadenas de fabricación) ha sido un espacio en general con condiciones propicias para la afiliación y para la acción sindical: un empleo estable, situaciones de empleo ampliamente compartidas entre compañeros, posibilidades de mejora laboral e identificación visible de la contraparte. Sin que en absoluto hayan desaparecido, puede decirse que los centros de trabajo asimilables al fordista se reducen hoy a determinados ámbitos del sector público y de empresas con centros de trabajo de dimensiones medianas o grandes. A lo largo de las últimas tres décadas son muchos y a menudo muy profundos los cambios en la economía y sociedad capitalista, así como en la organización y en la gestión de las empresas, con sus repercusiones en el mundo del trabajo. Cambios todos ellos que tienen su indudable incidencia en las posibilidades de la afiliación, participación y acción colectiva.

Por mi parte destacaría seis grandes cambios que afectan en este sentido apuntado:

1º- El paro y la precariedad en el empleo. El paro es un problema endémico en nuestra sociedad, incluso antes de la crisis actual. Y el empleo precario se ha extendido como mancha de aceite; un empleo precario no sólo en términos de salario y horarios, también y sobre todo de seguridad en el mismo. Más allá de los trabajadores en paro y con serias dificultades de acceder a un empleo, muchos otros alternan hoy episodios de empleo con el paro, o bien acceden a empleos de breve o muy breve duración, empleos con condiciones degradantes e insalubres, y que en muchos casos no les permiten ni siquiera llevar una vida mínimamente digna, menos aún desarrollar una profesión. Desde la perspectiva de un trabajador en paro o de un trabajador precario, sin centro de trabajo o sin profesión de referencia, las posibilidades de mejorar su situación, o de salir del paro o de la precariedad, dependen, más allá de posibles cambios legislativos, más de sus recursos individuales que de la acción colectiva; y si tiene un empleo, la participación en la acción colectiva le supone elevados riesgos y ningún beneficio cuando cambie de empresa o de oficio. Aunque no siempre el contrato temporal se puede identificar a empleo precario, permite una aproximación a su extensión; de ahí que pueda estimarse que, muy aproximadamente, uno de cada tres trabajadores hoy en España trabaja o accede a empleos bajo estas condiciones, sobre todo jóvenes, inmigrantes y más mujeres que hombres. A ellos cabe aún añadir quienes están en paro y todas aquellas personas que trabajan a tiempo parcial de modo involuntario, trabajadores informales y falsos autónomos. Un par de datos más extraídos de la Encuesta Anual Laboral de 2014, del Ministerio de Empleo: en el 32% de las empresas más del 40% de los trabajadores tienen temporales; o en casi una de cada cinco de las de más de 500 trabajadores.

2º- ¿Qué representa el trabajo para el trabajador? Hoy constatamos grandes diferencias sobre lo que representa el trabajo entre los trabajadores. Para algunos, seguramente pocos, el trabajo aún mantiene aspectos de la vieja centralidad fordista: puede ser el caso de personas hoy adultas que emigraron de zonas rurales y se incorporaron en grandes empresas, donde hallaron estabilidad en sus vidas, para ellos y para sus familias. Para otros el trabajo no es más que una actividad obligada para vivir; para otros, el trabajo se identifica con la profesión, o con actividades que pueden ser entretenidas y gratificantes, y que permiten conseguir un reconocimiento profesional; aún para otros el trabajo es un castigo, una actividad dura, penosa, el trabajo "basura"; para otros el trabajo, necesario para vivir, es una maldición que ahora se tiene y mañana no, y que cuando se tiene suele ser en empleos de breve duración, actividades, horarios que impiden llevar una vida digna, con compañeros, empresario o encargados, que apenas conoces, cuando no te tratan como si fueras un objeto; y aun para otros el trabajo se ve como algo lejano, imposible, o casi imposible, de tener, y si se consigue suele ser en condiciones deplorables; están también los trabajos de cuidados, de atención a personas, un trabajo que muchos sienten socialmente útil, y que suele acompañarse de fuertes emociones. Así, pues, el trabajo hoy

representa cosas muy distintas en nuestras vidas. Contrastan diferentes socializaciones, con sus vivencias, valores y visiones del trabajo, también de la vida. Se trata de una gran heterogeneidad cultural y de parámetros de vida entre los trabajadores, también con corte generacional, que implican diferentes preferencias con relación al empleo, diferentes escalas de prioridades, intereses y valores, y hasta modos de vida. Esta es una dificultad indudable para la acción colectiva, que busca coincidencias, una dificultad que desde el sindicalismo no se puede ignorar.

3º- La extensión del empleo en pequeñas y muy pequeñas empresas, en centros de trabajo dispersos, a menudo resultado de complejos entramados de subcontratación. Las relaciones de empleo en este tipo de empresas siguen casuísticas muy variadas. En algunos casos el contacto diario con el patrón o el responsable sitúa la confianza en el centro de las relaciones de empleo: estar bien en el empleo o mejorar en el mismo depende básicamente de la confianza que cada trabajador consiga de su empresario o responsable. Participar en una acción colectiva en estos pequeños centros de trabajo familiares puede suponer romper este tipo de relaciones de confianza. En otros casos la pequeña empresa es asimilable a una tiranía en la que el trabajador se halla sujeto a las arbitrariedades del empresario o responsable; entre ellas sanciones, maltrato, modificación arbitraria de condiciones de empleo o despido. Las pequeñas dimensiones de estos centros de trabajo y el miedo a las represalias empresariales suelen inhibir de la acción colectiva. Aún en otros casos el trabajador desconoce quién es su empresario: empresas ficticias, nombres y hombres de paja, o desmembración de una actividad empresarial en múltiples empresas o "razones sociales", con lo que los empresarios consiguen vincular la contratación laboral a una entidad jurídica fantasma y las actividades que le dan rendimiento a otras. Como aproximación, recordemos que en España casi un 40% de los asalariados está en un centro de trabajo que no llega a los 10 trabajadores, la gran mayoría sin presencia sindical alguna.

4º- Relaciones triangulares. En las relaciones de empleo tradicionales el trabajador depende del empresario que le contrata: su contraparte es clara, identificable y visible. Hoy en muchos empleos se dan lo que se llama relaciones triangulares; esto es, el trabajador es contratado por una empresa pero de hecho presta sus servicios para otra. Este es el caso de quienes trabajan en empresas de trabajo temporal, pero también en las llamadas empresas de servicios integrales que practican un cierto prestamismo laboral. Debido a ello es bastante habitual que en un mismo centro de trabajo estén empleados trabajadores adscritos a más de una empresa, lo que evidentemente dificulta la acción colectiva; una dificultad que se acrecienta cuando dichos trabajadores disponen del paraguas de distintos convenios colectivos, incluso de distintas federaciones sindicales o de distintos sindicatos. En otros casos el trabajador contratado por una empresa trabaja, no bajo la observancia y requerimientos del empresario que le contrata, sino de terceros: otros empresarios, clientes o usuarios, e incluso otros trabajadores. En estos supuestos al trabajador se le requieren además de conocimientos profesionales otro tipo de habilidades y valores más subjetivos, emotivos, y en ocasiones éticos, asociados a la prestación de un buen trato y servicio; de ahí que se halle atrapado entre las exigencias de mantener un flujo intenso de trabajo y la realización de un trabajo con las condiciones que se le requiere por parte de los usuarios. Como aproximación a la extensión de este último supuesto, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), del Ministerio de Trabajo, en el 2004 constataba que para uno de cada tres trabajadores el ritmo de trabajo le venía determinado siempre por el público o los clientes. Como sindicalistas es bueno no olvidar que además de trabajadores se es usuario o cliente de otros trabajadores.

5º- La gestión de recursos humanos. Se han extendido nuevas formas de gestión empresarial, habitualmente llamadas de gestión de recursos humanos, con amplio eco en escuelas de negocios y consultorías empresariales. Estas formas de gestión persiguen de modo diverso que el trabajador asuma como propios los objetivos de la empresa, se implique en la misma, se auto responsabilice y ofrezca una disponibilidad muy amplia si no total. En definitiva, que el trabajador se identifique, se entregue en horarios y tareas, en cuerpo y mente, a la empresa, que sea emprendedor en la misma. Son aspectos que las empresas refuerzan aduciendo que debido a la competencia el empleo de cada uno depende de la propia implicación y entrega. Estos modos de gestión empresarial refuerzan las relaciones individuales en las empresas con premios, sanciones y reconocimientos individuales, a menudo no objetivables. ¿Cómo establecer baremos objetivados y compartidos sobre la entrega, la implicación, la responsabilidad, la disponibilidad? En la medida en que un trabajador asume que su empleo, también salario, horario, promoción y otras condiciones de empleo dependen de este tipo de reconocimiento individualizado, ello le aleja de compartir con sus compañeros de trabajo y, por tanto, de participar en acción colectiva.

¿El sindicalismo ante un cambio de ciclo?

Queda en estos casos, a mí entender, abierta una posible vía para la acción colectiva: con la gestión de recursos humanos el trabajador no controla sus tiempos de trabajo y los objetivos que debe alcanzar; ambos le vienen impuesto por la empresa. Esta carencia de control suele revertir en estrés, malestar físico y psíquico, como han puesto de manifiesto diversos estudios. En estos casos creo que se abre la posibilidad de plantear el conflicto en torno a la democracia en la empresa, en la lucha por el control del trabajo y de su tiempo, todo lo cual sólo es posible a partir de la acción colectiva sindical.

6º- Globalización y financiarización de la economía y la empresa, y el dogma neoliberal. Las relaciones laborales tradicionales se han construido en el marco de cada estado nación; en su horizonte se legisla, intervienen los sindicatos y se desarrolla la acción colectiva. La globalización de la economía capitalista supone un cambio radical de horizonte. No olvidemos que hace apenas unos 30 años ni siquiera se conocía la palabra globalización. Hoy en cambio son muchas las empresas que toman decisiones en un marco global, mientras la legislación, el sindicalismo y la acción colectiva siguen básicamente anclados en el ámbito de cada estado. Esta disfunción permite a las empresas recurrir o amenazar con traslados, cierres, reducciones de plantilla, exigir sacrificios a los trabajadores bajo la amenaza de que en caso contrario se pierde un mercado o un producto. Como consecuencia, el sindicato y la acción colectiva pierden capacidad de intervención y de regulación de las condiciones de empleo. Una situación que se agudiza en la medida en que no sólo no se configura una gobernanza política supranacional, sino que además las políticas neoliberales de primacía del mercado y de las corporaciones financieras y empresariales recortan las funciones garantistas de los estados. La globalización ha venido acompañada de la financiarización de la economía y de la empresa; una financiarización que impone la lógica del beneficio empresarial o de los accionistas a corto plazo, del capitalismo más especulativo o salvaje, de "casino" como llaman algunos. Con ello asistimos a una brutal hegemonía ideológica e imposición política neoliberal, desde los años 80, de exaltación del individuo, del más fuerte, y la denigración de los bienes colectivos.

Estos son algunos cambios importantes; cabe añadir otros, como:

- Los tecnológicos, la informática, internet, móviles y todo lo a ello asociado, como las redes virtuales y sociales. De hecho, esta tecnología no ha determinado pero si ha facilitado los cambios antes apuntados. E indudablemente impacta no sólo en la empresa y el trabajo, también en nuestras vidas diarias, y en el sindicato como organización.
- En la familia.
- Culturales.
- En los sistemas de representación política: estados-nación, instituciones, partidos políticos,...
- En aspectos demográficos, como, p.e., los movimientos migratorios
- En los niveles educativos de la población.

Los cambios que he apuntado podrían ser interpretados como cambios puntuales y aislados. Pero esta es a mí entender una lectura errónea. Este conjunto de cambios nos ha adentrado en una nueva fase del capitalismo, en un capitalismo transformado que poco tiene que ver con el que surgió después de la II guerra mundial. Estamos en un capitalismo que algunos llaman neoliberal, otros de acumulación flexible, o capitalismo financiero globalizado, que ha entrado con fuerza y que se expande progresivamente. Son cambios que no se limitan a España, sino que, en modo diverso, son generales. Y afectan de modo muy en particular a los jóvenes, que debido a ello adquieren una relación con el empleo sustancialmente distinta a la de las generaciones adultas. En definitiva, entiendo que son unos cambios que suponen unos retos de gran alcance para las organizaciones sindicales, que de algún modo deben adaptar o transformar sus estrategias, discursos, organización y recursos.

¿Con qué nos encontramos hoy en el mundo del trabajo? Más allá de quienes se han visto obligados a emigrar, encontramos a trabajadores en paro, trabajadores precarios, sin ninguna estabilidad, muchos de ellos sin perspectiva de tenerla, irregulares o semi (p.e., un trabajador contratado por 8 h y que le obligan a trabajar 40 o más, o contratados en categorías que no les corresponde –lo que no es tan novedoso-), encontramos trabajadores autónomos dependientes, trabajadores –mejor dicho trabajadoras- a domicilio, corre turnos, trabajadores itinerantes, tele trabajadores, empleados por ETTs, de empresas de servicios integrales, de empresas subcontratadas y en cadenas de subcontratación, trabajadores que desconocen quién es su empresario cuando no lo es un hombre o una sociedad de paja, trabajadores

de empresas virtuales; trabajadores con relaciones triangulares, el trabajador contratado por una empresa pero que presta sus servicios en y para otra empresa; en estos casos, ¿quién es el patrón? ¿Cómo se participa en acción colectiva cuando no sabes quién es realmente tu contraparte? Incluso podemos preguntarnos ¿qué es hoy una empresa? estoy convencido que entre los que estamos aquí presentes no nos pondríamos de acuerdo en definir qué es hoy una empresa. En definitiva, nos hallamos ante una importante agudización de la segmentación y fragmentación de los mercados de trabajo: se han diversificado y han aumentando enormemente las diferencias en condiciones de empleo entre unos y otros colectivos de trabajadores, con su inevitable repercusión en una desintegración o fragmentación de las identidades laborales, por lo que:

- 1.** No todos los trabajadores tienen posibilidad, o la misma posibilidad, y oportunidad de comprometerse y participar en la acción colectiva.
- 2.** A no todos los trabajadores el sindicato y la acción colectiva les ofrecen expectativas de mejora en sus vidas: me refiero a aquellos que cambian a menudo de centro de trabajo o de empresa, aquellos que no tienen una profesión de referencia, o que alternan entre empleo y paro; o las personas que están en el paro. Para la mayoría de estos trabajadores una mejora en sus condiciones de empleo no les vendrá por participar en acción colectiva si poco después cambian de empresa o de empleo.
- 3.** No se puede olvidar que para muchos trabajadores afiliarse a un sindicato o participar en acción colectiva supone un importante riesgo, p.e., de no renovación del contrato o de despido.
- 4.** No pueden olvidarse tampoco los conflictos de intereses entre unos y otros trabajadores, como, p.e., entre fijos y temporales, de la empresa madre y de empresas subcontratadas o de ETT, entre otros.

Como resultado de todo ello en los países occidentales desde los años 80 se constata una pérdida generalizada de la capacidad de influencia de los sindicatos (España es un caso particular por venir de la dictadura) y la emergencia de nuevos actores, nuevos movimientos sociales, y de nuevas formas de conflicto. Se reduce la afiliación sindical en su conjunto, se reduce la conflictividad organizada, aumentan las acciones de resistencia al margen de los sindicatos. No se trata de pérdidas de influencia de uno u otro sindicato; es un proceso de largo alcance, que dura ya algunas décadas, y generalizado entre todos, o casi todos, los sindicatos de todos los países occidentales. Se reducen, asimismo, la capacidad de representación sindical y la capacidad reguladora de la negociación colectiva; al menos de una acción colectiva inclusiva, no parcial, limitada a colectivos específicos. La acción colectiva para muchos trabajadores ha dejado de constituir o no es considerada un medio que ofrezca posibilidades de mejora laboral o social y para ganar derechos. Este es un aspecto muy importante, ya que la acción colectiva es la esencia del sindicalismo. Creo que se hace difícil pensar el sindicato sin la acción colectiva, sin movilización, sin ejercicio del conflicto y negociación colectiva.

Pero además no todos los trabajadores ven posible compartir la acción colectiva con otros trabajadores, como resultado de la fragmentación laboral, lo que dificulta un sindicalismo inclusivo. No debe olvidarse que la consciencia de clase social surge básicamente de las luchas y acciones colectivas diarias. La segmentación de los mercados laborales y la fragmentación de intereses y conflictos entre colectivos de trabajadores pueden dar origen a consciencias fragmentadas y a conflictos grupales, microcorporativos.

Una acción colectiva inclusiva tiene en el capitalismo financiero neoliberal unos límites que no tenía en un pasado, lo que obliga a resituar al sindicalismo. Es cierto que tampoco en el pasado la acción colectiva era una oportunidad para todos los trabajadores; lo contrario sería idealizar el pasado. Pero en el pasado la acción colectiva de un núcleo central de trabajadores y del sindicato era referencia y revertía en beneficios para una gran parte de los trabajadores, también de pequeñas empresas; y esto explica que valorasen positivamente una acción colectiva en la que no siempre participaban o podían participar.

Hoy puede constatarse que en todos los países occidentales, con variaciones, la afiliación a los sindicatos, la representación en la empresa y la acción colectiva se concentran en centros de trabajo o empresas del sector público o en medianos y grandes centros de trabajo del sector privado. Y en cambio su presencia es muy escasa o nula en empresas de hostelería, comercio, servicios personales y servicios a empresas, en general en pequeñas y micro empresas; entre jóvenes, trabajadores precarios, inmigrantes, trabajadores no cualificados, de subcontratas, temporales, a tiempo parcial.

¿El sindicalismo ante un cambio de ciclo?

Si nos remitimos a España, los datos (ECVT-2010) muestran que en el año 2010 había unos 2,9 millones de trabajadores asalariados con empleo afiliados a algún sindicato. Esto supone una tasa de afiliación del 18,9%, o en otras palabras, que casi uno de cada 5 trabajadores estaba afiliado. A diferencia del resto de países europeos, la afiliación en España ha aumentado ligeramente hasta el año 2009, año a partir del cual la tendencia se invierte. Sin embargo, lo que me interesa señalar es que la afiliación sindical en España, como en el resto de países europeos, tiene una composición muy desigual:

- La tasa de afiliación de los hombres (20,6%) es más elevada que la de las mujeres (16,8%).
- Pocos inmigrantes están afiliados (tasa de afiliación del 6,6%).
- La edad cuenta: la afiliación es mayor sobre todo entre quienes tienen de 45 a 64 años (1 de cada 4 está afiliado), mientras son muchos menos los jóvenes afiliados (de 16 a 34 años: un 12,0%); estos últimos además suelen tener afiliación de breve duración, lo que supone un problema de retención para los sindicatos. Pero los sindicatos no sólo tienen dificultades de afiliar a jóvenes, también parece que se da, sobre todo en estos últimos años, un cierto envejecimiento en las edades medias de la afiliación.
- La afiliación es superior entre quienes tienen estudios medios o superiores.
- También es algo más elevada entre técnicos, profesionales, administrativos y operadores de maquinaria.
- La afiliación es más elevada en los servicios públicos y servicios cualificados e industria; y menor en comercio, hostelería, servicios personales y servicios a empresas.
- Hay más afiliación en medianas y grandes empresas, y mucha menos en las más pequeñas empresas.
- Entre los trabajadores con elevada antigüedad en la empresa la afiliación es mucho más elevada.
- También se afilian más los trabajadores fijos (tasa de afiliación de 21,2%) y menos los temporales (11,7%); también más quienes tienen jornada completa frente a quienes trabajan a tiempo parcial.
- La afiliación es más elevada entre asalariados con salarios medios y medios-altos.

En definitiva, se observa que la afiliación sindical es, y con diferencia, más elevada en lo que se conoce como el segmento primario del mercado de trabajo (trabajadores estables, en empresas de medianas y grandes dimensiones, y comparativamente con mejores condiciones de empleo); e inferior en el segmento secundario (trabajadores temporales, precarios, a tiempo parcial, en general con peores condiciones de empleo). Ciertamente, un segmento primario que no es el tradicional, el trabajador de industria, hombre, de una cadena de montaje, sino un segmento primario que incluye a trabajadores de servicios públicos y de grandes centros de trabajo privados, con estudios medios o elevados, mujeres, técnicos, profesionales, administrativos. En este sentido, pues, ha habido una importante renovación de la base afiliativa, del "viejo" al "nuevo" sector primario del mercado de trabajo. Pero los estudios sobre el mercado laboral muestran que este segmento primario, que alimenta las bases afiliativas, se reduce año a año, con lo que el tiempo se encarga de dejar cada vez a más trabajadores fuera de la influencia sindical.

Si nos remitimos a la aceptación y a la capacidad de movilización de los sindicatos, diversos indicadores apuntan a su disminución: las estadísticas sobre huelgas y participación en las mismas muestran un paulatino descenso, con variaciones, desde hace ya bastantes años. Pero nuevamente interesa retener que la capacidad de movilización sindical y la conflictividad se distribuyen de manera muy irregular entre colectivos laborales, muy elevada en algunos casos, muy baja para otros. Esta es también una consecuencia de la fragmentación laboral.

Por lo que a las elecciones sindicales se refiere en España se constata que (excluidos los funcionarios) y en números redondos:

- Unos 2 millones de trabajadores no pueden votar a su representante en la empresa (son los que trabajan en empresas de menos de 6 trabajadores).
- Unos 3,5 millones de trabajadores no votan en cuanto no son convocados a votar en su empresa o centro de trabajo.
- Unos 6,8 millones son convocados, de los cuales unos 4,6 millones votan (son el 37,5% de los asalariados) y unos 2,2 millones se abstienen, lo cual supone una participación relativamente elevada (68%)... pero allí donde se convocan elecciones sindicales.

- Y hasta un 60% de los asalariados en España manifiesta que en su empresa no hay actividad sindical alguna y sólo un 37,0% de los trabajadores manifiesta que sus condiciones de empleo vienen reguladas en un convenio colectivo (ECVT-2010).

No debe extrañar, pues, que según la ECVT-2010 los sindicatos no logren un aprobado entre los trabajadores asalariados: cuando se les pregunta que valoren de 0 (nada) a 10 (mucho) los beneficios laborales obtenidos por los sindicatos en su empresa la media es 4,25; los beneficios laborales que se obtienen por el hecho de estar afiliados merece un 3,75 y, menos aún, un 3,37, el nivel de conocimiento de la actividad sindical.

En definitiva, pueden sacarse dos conclusiones. La primera es que se reduce la legitimidad y capacidad de intervención de los sindicatos; una pérdida de legitimidad ganada a veces por los propios errores, pero que en mi opinión va más allá de esas circunstancias. Y la segunda es que la presencia e influencia de los sindicatos se concentra en determinados colectivos laborales, en fragmentos de trabajadores situados en el segmento primario del mercado laboral, habitualmente entre quienes tienen mayores oportunidades de participación. El sindicato corre el riesgo, no a nivel ideológico sino efectivo, de dejar de ser una organización de clase para ser una organización de defensa de determinadas fracciones, más o menos amplias, de trabajadores. Como ya he dicho, la presencia sindical es escasa entre trabajadores del segmento secundario, precarios, jóvenes, parados, inmigrantes, etc., precisamente quienes más lo necesitan. Y aunque algunas encuestas de opinión reflejan que entre estos últimos colectivos existe disponibilidad de participación, las oportunidades de que disponen son extremadamente limitadas, lo que les aleja del activismo sindical.

Muchos sindicatos a nivel internacional son conscientes de las dificultades que les suponen los cambios a los que me he referido. Pero la mayoría de los retos tienen dimensiones de largo recorrido, con implicaciones, por tanto, no pequeñas y nada fáciles de afrontar. Y en cualquier organización, la fuerza de las inercias del pasado es enorme. Con todo, creo que los sindicatos deben partir de sus fortalezas para asumir innovaciones que les permitan afrontar con éxito los cambios necesarios.

Ante todo creo que sería erróneo pensar en soluciones con validez universal, pues los puntos de partida y contextos no son los mismos. Ante la realidad plural del mundo laboral deberá pensarse en formas organizativas y de participación diversas, no uniformes; en otras palabras, las formas de participación de un colectivo de trabajadores estables de un gran centro de trabajo no coincidirán con las de trabajadores con empleo precario y cambiante, o con las de trabajadores adscritos a diversas empresas y que prestan sus servicios en un mismo espacio como es una gran superficie.

Es necesario combinar intereses individuales y la pluralidad de intereses presentes hoy en el mundo del trabajo con la capacidad de generar solidaridad e identidades colectivas inclusivas. Con este fin la participación, la acción sindical y la negociación colectiva deberían adquirir formas más flexibles y descentralizadas y a la vez integradoras, que permitieran regular procedimientos que den garantías a preferencias individuales o grupales y que refuercen las capacidades de los trabajadores en aquellos aspectos de las relaciones de empleo personales o diferenciadas. Aquí se sitúa el conflicto entre por un lado participación y democracia, imprescindible en las organizaciones para aunar diferencias, y por otro lado la consolidación de una estructura que ofrezca eficacia en resultados, imprescindible también en cualquier organización.

Si uno de los retos del sindicalismo es construir identidades de clase y solidaridad colectivas a partir de asumir que los agravios en el empleo son compartidos y al mismo tiempo compartir expectativas de mejora, identidades y solidaridad colectivas ya no siempre se pueden construir a partir del centro de trabajo. El centro de trabajo, incluso el oficio, ya no es una referencia para quienes están en paro; pero asimismo deja de ser referencia para aquellos trabajadores que cambian a menudo de empleo; y no siempre puede ser compartida. Es en este sentido que unos objetivos de dignificación del empleo, de su humanización, de autonomía, de capacidad de decisión y también de desarrollo profesional frente a su mercantilización, a la imposición, al autoritarismo empresarial o del mercado y a la precariedad y degradación del empleo, cuando se tiene, y las crecientes desigualdades y pobreza, son hoy aspectos claves que pueden ser compartidos en la construcción de una nueva visión del empleo y de la sociedad, para aunar nuevas identidades y objetivos. En algunos casos estos objetivos se construirán en el centro de trabajo, en otros desde ámbitos locales, de proximidad o comunidad.

En este aspecto en mi opinión el sindicalismo no debe limitarse a intervenir en las empresas o centros de trabajo. Con ello me refiero a que la identidad de clase no puede siempre basarse en la lucha por la mejora de las condiciones de empleo

en el centro de trabajo y desde el centro de trabajo; debe ampliarse a la disponibilidad de empleo, para jóvenes y para todas las personas en el paro, y en la mejora de cualquier tipo de empleo allí donde esté. Y su interlocutor ya no es sólo el empresario, que sigue siendo con gran diferencia el principal; hoy también condicionan las condiciones de empleo usuarios, clientes, y la sociedad en general, con sus representantes políticos al frente. Con la complejidad añadida de que las relaciones con estos últimos o con la sociedad adquieren unas peculiaridades y formas que poco tienen que ver con las características que definen desde hace años las relaciones capitalistas con los empresarios; unos empresarios que además, como he dicho, han ganado en amorfismo, no siempre fácilmente identificables.

También se deben tener presente las limitaciones que comporta el estado-nación en el que siguen sustentándose hoy los sindicatos. En el mundo globalizado de la empresa, el horizonte del estado-nación, aunque no puede menospreciarse, no puede ser el que defina y oriente en exclusiva la acción sindical, pues se corre el riesgo de generar conflictos entre corporativismos nacionales, cuyas consecuencias son escaladas a la baja en las condiciones de empleo y en los salarios. El internacionalismo, la solidaridad internacional, es ciertamente un reto nada fácil, pues a la fragmentación de situaciones de empleo existente a escala nacional se añaden las mucho más profundas de los ámbitos internacionales. La experiencia europea es una triste muestra de esta realidad. Con todo, la solidaridad internacional es más necesaria que nunca ante la globalización, la financiarización, la crisis económica, la imposición neoliberal y las políticas de austeridad.

Hoy, con la gran diversidad de condiciones de empleo y de vivencias en el trabajo y la fragmentación de intereses, adquieren más fuerza las tendencias centrifugas y corporativas o microcorporativas, y la aparición de organizaciones y movimientos diversos, espacios auto organizados, que pueden ganar cierto protagonismo en el panorama laboral y sindical. Se me plantea una pregunta para la que no tengo respuesta: ¿puede una misma organización sindical incluir a toda la gran diversidad de visiones del trabajo, de intereses, de preferencias, de expectativas, hoy presentes en el mundo laboral? lo veo complicado, sino imposible. En caso de ser imposible, que no lo sé, implicaría un cambio de chip para los sindicatos: reconocer que deben convivir con otras organizaciones, también sindicales.

Es importante tener presente que valores u objetivos como los de justicia social, de servicios sociales eficientes, de prestaciones sociales, de una economía al servicio de las personas, de derechos humanos, del derecho a la salud, a la educación, el valor de la ética, no son exclusivos del sindicalismo. Los sindicatos, junto con los comités de empresa o delegados de personal, han sido hasta el presente el único actor reconocido en las relaciones laborales por parte de los trabajadores. Creo que ahora no siempre es así: aparecen ONGs, asociaciones específicas de comunidades, también de oficios, movimientos sociales diversos,..., que intervienen en aspectos más o menos puntuales en luchas por la mejora de las condiciones de empleo. Un ejemplo es el de la campaña Ropa Limpia que lleva a cabo un conjunto de ONGs; otros ejemplos son las diversas mareas, en sanidad, educación, de estos últimos años. ¿Qué implica esto? Saber convivir con organizaciones, entidades, movimientos sociales, que no son sindicatos pero que por motivos diversos intervienen, directa o indirectamente, en relaciones laborales en defensa de los trabajadores. Ahora las fronteras o espacios de intervención entre sindicatos y otras organizaciones y movimientos sociales son más difusos, cambiantes, se solapan, y en casos pueden entrar en conflictos de intereses o de manera de ver un mismo problema. Pese a las dificultades, el sindicalismo deberá confluír, generar sinergias, con otras organizaciones, entidades y movimientos, de naturaleza distinta, estrechar lazos y compartir luchas, cada uno desde su protagonismo y naturaleza. Y por supuesto abandonar al respecto viejos planteamientos tacticistas e instrumentales para adentrarse en profundos cambios organizativo culturales.

Un par de problemas adicionales, que afectan a cualquier organización, y al sindicato también. Son los siguientes: 1) una organización siempre parte del activo que tiene; y 2) una organización necesita diferenciarse de su entorno más próximo para mantenerse como tal. Por lo que se refiere a la primera cuestión, por un lado, hay que tener presente que los resultados de cualquier acción colectiva suelen revertir de manera distinta, hasta desigual, para unos y para otros trabajadores. Y por otro lado, pese a que una organización se plantee unos objetivos genéricos o de clase, como puede ser la mejora de las condiciones de empleo para todos los trabajadores, en el día a día el activo de la organización acaba pesando en las decisiones. Aun más, la organización debe proporcionar resultados (una organización que no ofrece resultados, no necesariamente materiales, tiene un futuro incierto) y estos resultados son más factibles cuando se orientan al activo que conforma el sindicato. En otras palabras, el activo de una organización acaba autoalimentando las expectativas del propio activo, por encima de las de otros trabajadores. De ahí fácilmente pueden consolidarse, hasta

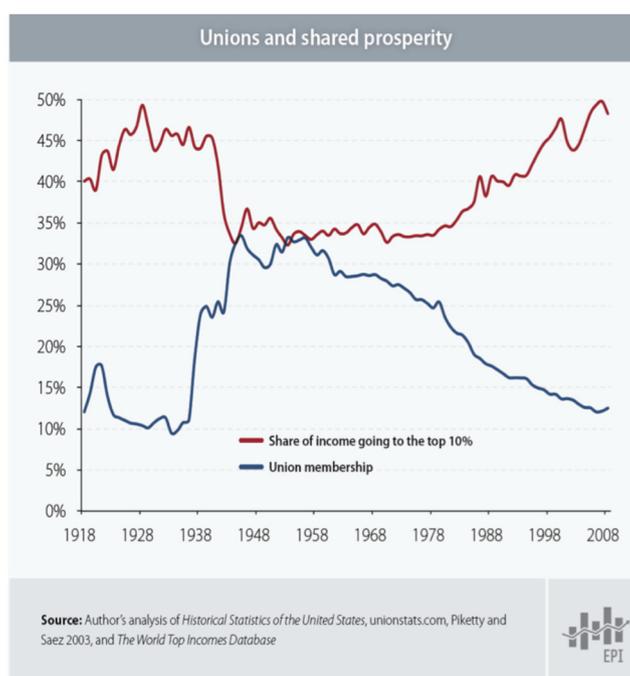
sin querer, posiciones corporativas, de defensa exclusiva de determinados colectivos, por lo que se hace indispensable dotarse de mecanismos correctores cuando sea necesario.

En cuanto al segundo problema al que me he referido, la necesidad de diferenciarse que subyace en cualquier organización, bajo los imperativos de mantener y reforzar las propias estructuras, conlleva, como en la vida diaria se puede constatar, que a veces se resalten más las diferencias que las coincidencias con las organizaciones más próximas. Unos hechos que caracterizaron con humor los Monty Python en *La vida de Brian*, cuando el principal adversario del Frente Popular de Judea es el Frente Judaico Popular, y no los ocupantes romanos.

Como he dicho al principio, creo que estamos ante un largo y profundo cambio de ciclo. Es evidente que el sindicalismo ha sido básico en la lucha contra las desigualdades, contra la pobreza y en ganar derechos laborales y sociales, entre ellos los que identificamos con el estado del bienestar. El debilitamiento del sindicalismo revierte, hay varios estudios al respecto, en un aumento de las desigualdades, en un empeoramiento de las condiciones de empleo y de las condiciones de vida para gran parte de la población, en retrocesos con respecto al estado del bienestar; baste ver los tres gráficos que adjunto. Por esto es clave que el sindicalismo se reinvente, vuelva a adquirir capacidad e influencia.

Acabará citando a Gramsci cuando se refiere al pesimismo de la razón y al optimismo de la voluntad; que no plantea, en absoluto, como una contraposición entre una cosa y la otra. Con esta frase Gramsci quiso resaltar las dificultades de los cambios, al mismo tiempo que la necesidad de la voluntad de cambio. Una voluntad de cambio que debe partir de identificar la complejidad del momento en que nos hallamos; de no quedarnos en la auto complacencia: hay que conocer y valorar lo que se hace bien, pero también conocer y valorar los errores y los déficits. Dicho esto, mi nota pesimista es que históricamente los grandes cambios sociales se han dado como consecuencia de hecatombes: lo que se conoce por los "años dorados" de nuestra civilización, las décadas de los 50, 60, 70, años de construcción de los estados del bienestar, de mejora social, de consolidación de derechos sociales y derechos laborales, de consolidación de la negociación colectiva y de los sindicatos, vino, recordemos, después de la II guerra mundial.

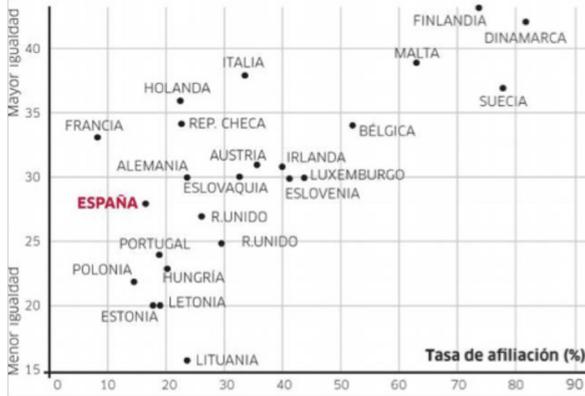
Mi nota optimista es que creo que se puede mostrar desde los movimientos sociales, la ciudadanía, los sindicatos, que otra sociedad con un trabajo humanizado, un trabajo de calidad y digno, con derechos, es posible, que es posible conseguirlo, que es posible la acción colectiva; y una sociedad más inclusiva, con cohesión y justicia sociales, que aprecie el valor de los bienes colectivos. Pero para ello es necesario estar muy abiertos a conocer la complejidad del mundo actual y más en particular del mundo del trabajo, abiertos a generar solidaridades, las más diversas, abiertos a generar confluencias con otros. En definitiva, dar voz y protagonismo a las diversidades presentes en el mundo del trabajo y tener claro que en esta lucha no se está solo.



La afiliación sindical

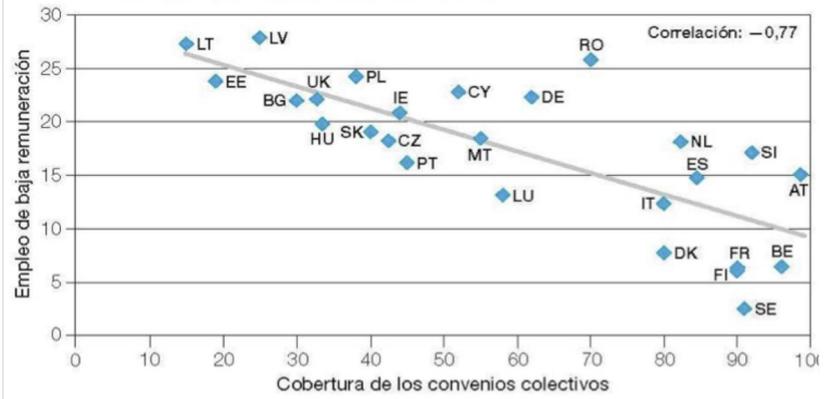
Disparidad de salarios y afiliación a sindicatos

Igualdad salarial*



* (*) 90 es el valor de máxima igualdad y 10 el de máxima disparidad.

Gráfico. Porcentajes de cobertura de la negociación colectiva (2008-2009) y de empleo de baja remuneración (2010)



AT: Austria; BE: Bélgica; BG: Bulgaria; CY: Chipre; CZ: República Checa; DE: Alemania; DK: Dinamarca; EE: Estonia; ES: España; FI: Finlandia; FR: Francia; HU: Hungría; IE: Irlanda; IT: Italia; LT: Lituania; LU: Luxemburgo; LV: Letonia; MT: Malta; NL: Países Bajos; PL: Polonia; PT: Portugal; RO: Rumania; SE: Suecia; SI: Eslovenia; SK: Eslovaquia; UK: Reino Unido.

Fuente: Cálculos del autor sobre la base de Visser, 2015 (para la cobertura de la negociación colectiva), y de Bezzina, 2012 (para el empleo de baja remuneración).

Mujeres sindicalistas, luchadoras invisibles

Teresa Mollá Castells. tmolla@telefonica.net

Formadora en Igualdad de Oportunidades, Violencia de Género y Coeducación desde 2006. Agente de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (Universidad Complutense de Madrid) y con el Título Propio de Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y hombres (Universidad Juan Carlos I de Madrid). Comunicadora de opinión en temas de género con columnas propias en varias agencias de noticias en el Estado Español y México y autora del libro "Pensamientos, reflexiones, rabias y protestas" (2014).

1.- INTRODUCCIÓN:

Cuando hablamos de sindicalismo nuestro imaginario vuela hacia esta imagen simbólica en la que aparecen los piquetes en las huelgas quemando neumáticos como barricadas para que no salgan los camiones de los mercados centrales para hacer su reparto o los autobuses de sus cocheras para realizar su labor como transporte público. O las grandes manifestaciones que suelen acompañar estas huelgas. Pero en esas imágenes que llegan a nuestras mentes aparecen los hombres sindicalistas y raras veces aparecen mujeres sindicalistas. Y haberlas, como las meigas, haylas.

Son luchadoras infatigables que deben unir a su lucha sindical, exactamente igual que sus compañeros, la de la visibilización tanto de su presencia como mujeres sindicalistas, como la asunción de hacer evidentes las tareas y desigualdades persistentes de las mujeres trabajadoras. Aquellas desigualdades que, incluso sus propios compañeros no ven por no padecerlas en carnes propias.

Además estas luchadoras invisibles no pueden ni deben perder de vista su propia formación en temas relacionados con las políticas de igualdad y transversalidad para poder ejercer como referentes en las empresas y, de ese modo, poder dar luz en conflictos aparentemente superados.

Hace poco tiempo, durante la negociación de un convenio colectivo en una empresa con unas 300 personas trabajadoras, una mujer sindicalista recordó que en empresas de más de 250 personas en plantilla están obligadas por el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres a la negociación e implementación de Planes de Igualdad. Habló de los conceptos como acción positiva, desigualdades directas e indirectas, prevención del acoso por razón de sexo en el trabajo, del acoso directamente sexual, etc. En aquella mesa estaban la representación de la empresa con el jefe de recursos humanos y el gerente a la cabeza y la representación de la plantilla con cuatro sindicatos. Esta mujer era la representante legal de la gente trabajadora por uno de esos sindicatos y era la única mujer de la mesa.

El primero que se soliviantó cuando escuchó este discurso fue su propio compañero de filas sindicales diciendo que allí se estaba para negociar cosas serias y que si eso de las acciones positivas era cierto (de nuevo se cuestionó la voz de una mujer formada en temas de género y sindicales) exigiría también medidas de acción positiva para los hombres que iban a ser discriminados frente a las mujeres, en el hipotético caso de que se decidiera negociar ese Plan de Igualdad del que ella hablaba.

A la reacción furibunda del sindicalista frente a su compañera reaccionó el responsable de recursos humanos de la empresa dando la razón a la mujer sindicalista al afirmar que no se tenía que decidir nada al respecto. Sencillamente se tenía que hacer por mandato legal. El sindicalista se levantó de la mesa y se fue. Ella, junto al resto del Comité de empresa, se quedaron analizando la situación, viendo cómo continuar con la negociación del Convenio y deglutiendo la novedad imperativa de la negociación del Plan de Igualdad.

Este hecho real que parece extraído de una película de la transición española o de principios de la década de los años 80 del siglo pasado, ocurrió hace solo dos meses y me lo contó la protagonista, que es una de las innumerables amigas que tengo todavía dentro del sindicato al que pertenezco desde 1986 y que es CC.OO.

He decidido contar esta anécdota para que seamos conscientes de una realidad invisible pero presente dentro de las grandes organizaciones sindicales y que más adelante demostraré con cifras oficiales.

2.- CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA:

A finales del siglo XIX y principios del XX y en el conjunto de los países industrializados, las mujeres proletarias, obreras, pertenecientes a las clases más desposeídas, que no tuvieron acceso a los discursos de emancipación femenina producidos en el seno de la burguesía (sufragistas), ni a la herencia de los clubes femeninos, se encontraron con que su participación en los asuntos públicos sería más tardía. De la misma manera que también lo sería la toma de conciencia de su situación de excluidas.

En el contexto de industrialización capitalista las mujeres fueron incorporadas masivamente al mercado laboral y convertidas en proletariado femenino. Por ello, para las mujeres trabajadoras, a diferencia de las mujeres pertenecientes a las clases altas, la motivación real de participación y lucha político-social en el espacio público surgió como respuesta a la explotación a la cual estaban sometidas, también por las condiciones de pobreza, la feminización de la explotación y las condiciones de vida y de trabajo infrahumanas que tenían que soportar. Estos hechos en su conjunto motivaron la organización de las mujeres trabajadoras en sindicatos. Pero en estas organizaciones sindicales sus reivindicaciones laborales y salariales fueron desatendidas por sus compañeros, los hombres trabajadores. De ese modo y, sobre todo en Gran Bretaña, surgió la huelga como herramienta de protesta.

Sin embargo, la organización de mujeres en grupos de presión política tuvo severas dificultades, puesto que en aquellos años las mujeres carecían de derechos de ciudadanía como el voto, por ejemplo y, por tanto, al ser sancionadas moralmente por sus intentos de emancipación no podían constituirse en grupos y organizaciones políticas concretas.

Además de ello, la organización de mujeres estaría fracturada ya que no todas perseguían los mismos objetivos. Así mientras las mujeres trabajadoras luchaban por una regulación de sus condiciones de trabajo sobre todo en las fábricas en donde eran explotadas, las mujeres de la burguesía, agrupadas en el movimiento sufragista, pugnaban por el derecho al voto.

Cuando acabó la Primera Gran Guerra, en toda Europa se generó un proceso de desmovilización de las mujeres trabajadoras y se promovió el retorno de estas al hogar para "devolver" los puestos de trabajo a los hombres que regresaban del frente y se comenzó a exaltar la femineidad "perdida" de la mujer asalariada durante el proceso bélico.

Y, por supuesto, al finalizar la Segunda Guerra Mundial se reprodujo la misma situación, sobre todo en los EE.UU.

En este contexto de exclusión de las mujeres del espacio público y por ende también del laboral, las organizaciones sindicales eran una prolongación del espacio ocupado por los hombres.

En el Estado Español y, como consecuencia de la dictadura franquista, desde 1938 se prohibió el trabajo asalariado de las mujeres casadas con la promulgación de "El Fuero del Trabajo" como Ley fundamental del régimen, que consagraba en su Título II y decía: *"Que el Estado libertará a la mujer del taller y de la fábrica"*.

También en esta ley se refería al *"salario de familia"* de forma que este era concebido en lugar del pago dado a los individuos a cambio de su trabajo, como una remuneración que debía asegurar el sustento del grupo familiar del trabajador. Con lo cual la reclusión de las mujeres en el hogar aseguraba la reconstitución y regeneración de la fuerza del trabajo, masculina, por supuesto.

La segregación de niñas y niños en la escuela y los programas formativos dirigidos a que las niñas fueran buenas esposas y madres, unido a que abandonaban la escuela antes que los niños, las colocaba en una pésima condición para competir en el mercado de trabajo.

Además de estos factores se dictaron leyes claramente desincentivadoras y discriminatorias en todos los sentidos, incluso en el salarial en donde era expresa. Al igual que también se impuso la excedencia laboral obligatoria al contraer matrimonio hasta 1961, en donde salvo excepciones puntuales y reglamentadas, las mujeres casadas necesitaban del permiso de sus maridos para poder trabajar fuera de casa. Por ello, al casarse las mujeres obtenían una indemnización llamada "dote" que, normalmente, estaba recogida en los convenios.

Entre 1961 y 1962 una serie de nuevas normas jurídicas equiparó las situaciones entre mujeres y hombres y se estableció que *“el cambio de estado civil no rompe la relación laboral”* y además que *“La mujer disfrutará del mismo salario que el hombre a trabajo de rendimiento igual”*.

Resulta muy esclarecedor que todavía en 1963 y una vez consumado el cambio normativo, el Sindicato Vertical (la Organización Sindical que era una entidad falangista al igual que la Sección femenina e integradas ambas dentro de la estructura franquista) reivindicase la lógica inicial del Fuero del Trabajo:

“El ideal, señalado en nuestro Fuero del Trabajo, sería liberar a la mujer casada de todo trabajo que no fuera el de atender su hogar y su familia, meta que desgraciadamente no puede hoy alcanzarse por razones económico-sociales”¹

Ahora bien, la implementación de la legislación laboral a menudo dependía de factores económicos. Por ejemplo, las reglamentaciones laborales de sectores muy feminizados como el textil o el conservero no incluían la excedencia obligatoria por matrimonio. Además, desde finales de los cincuenta el crecimiento económico favoreció el aumento de la tasa de actividad femenina en España.

En Madrid, por ejemplo, a partir de los años cincuenta y sesenta, se desarrolló una industria que ocupó a grandes contingentes de gente trabajadora. Las mujeres asalariadas trabajaban principalmente *“en los servicios personales y del hogar, en el comercio minorista y en la industria textil”*.

Durante esos años las mujeres se introdujeron en sectores como la industria textil, la industria de componentes electrónicos, los diferentes puestos de administrativas, incluidas la banca y los seguros, la enseñanza, la sanidad y el servicio doméstico. El despliegue de la industria textil madrileña se produjo entre 1959 y 1975; a partir de 1965 en grandes naves industriales se agrupaba a un número importante de jóvenes solteras. Éstas empezaban como aprendizas y dejaban el trabajo cuando se casaban, aunque luego continuasen con la labor *“a domicilio”*. La mayoría se acogían a *“la dote”*, aunque en el textil no se aplicaba obligatoriamente. De hecho, en las reglamentaciones laborales no se especificaba la cuantía de las indemnizaciones porque los empresarios no quisieron y de esta manera podían manejar el mercado laboral en función de sus necesidades.

Pese a su menor presencia en el mercado laboral, las mujeres participaron en las protestas laborales y en el movimiento obrero desde fechas muy tempranas. De hecho, en Barcelona las trabajadoras textiles fueron las principales agentes de las protestas laborales producidas entre 1946 y 1956. A partir de esa fecha las protestas de los trabajadores varones del sector metalúrgico adquirieron mayor relevancia. En estas últimas, los activistas obreros de organizaciones católicas obreras y de partidos políticos antifranquistas, generalmente varones, tuvieron una creciente influencia. Desde finales de los años cincuenta empezaron a coordinarse entre ellos en un proceso que culminaría con la fundación de organizaciones obreras. Los estudios sobre la militancia femenina en ellas han mostrado la participación femenina desde sus inicios. Asimismo, también han permitido constatar la masculinización del movimiento y las dificultades de las mujeres para ser consideradas representativas, para alcanzar puestos de liderazgo y para que sus reivindicaciones fuesen consideradas una prioridad en la acción sindical. **La masculinización del movimiento obrero llevó a identificar la clase obrera con el trabajador industrial varón, cosa que afectó a la definición de “trabajador”.**

Se consideraban trabajadores/as a aquellas personas con un empleo fuera del domicilio, a tiempo completo y preferiblemente en la industria. Por lo tanto, muchas mujeres que trabajaban a domicilio, en el servicio doméstico o en las economías sumergidas no eran vistas como trabajadoras ni, por lo tanto, podían ser militantes de los sindicatos. Sin embargo hubo mujeres que participaron en ellos sin ser consideradas propiamente militantes.

Analizar las trayectorias de las mujeres que participaron en algunos sindicatos durante la dictadura nos permite entender cómo, en un contexto de dictadura, represión y masculinización del movimiento obrero, su compromiso ético antifranquista las llevó a implicarse en la acción sindical y política.

1.- Babiano, José. “Mujeres, trabajo y militancia laboral bajo el franquismo (materiales para un análisis histórico)”

Así, y como consecuencia de la implicación de algunas mujeres de CC.OO. que recogieron las demandas sobre derechos fundamentales que venían del movimiento feminista, en 1978 se creó la Secretaría de la Mujer dentro del sindicato desde donde se transmitieron estas reivindicaciones al resto del sindicato con mayor o menor fortuna.

Esta situación es coincidente en el tiempo con la vertebración de CC.OO. como sindicato de clase en la segunda mitad de la década de los setenta y la reconstrucción de la UGT, así como la reafirmación de USO.

De ese modo el sistema de relaciones de género que se ha desarrollado dentro del movimiento obrero cristaliza en un discurso que tiene como una de sus principales consecuencias la exclusión, en sentido de género, de las mujeres de las estructuras de poder. Por otra parte, también se desarrolla la defensa de alguna de las reivindicaciones realizadas por grupos de mujeres. Las protagonistas de estas iniciativas serán algunas militantes que se mantienen con cierta influencia dentro de los sindicatos.

3.- ANÁLISIS ESTATUTOS CC.OO., UGT Y USO:

En cualquier organización o asociación, en el momento de su registro legal ante el órgano competente, ha de adjuntarse el documento de ESTATUTOS que vienen a ser los principios fundacionales por los que se va a regir esa asociación u organización.

En dicho documento además de los principios fundacionales han de constar el nombre oficial, la dirección legal, la forma de organizarse, la disolución de la misma, etc.

Los estatutos se pueden modificar por el mismo órgano que los aprobó, sea este una asamblea de socios o un congreso en el caso de los sindicatos, que, por supuesto no quedan exentos de aprobarlos y registrar los suyos propios.

No podemos perder de vista que estos estatutos han de ajustarse a la legislación vigente y, por tanto, han de ir acomodándose a las modificaciones normativas que puedan ir apareciendo.

Vamos a analizar los artículos de los estatutos de los tres sindicatos mencionados y que siguen siendo los mayoritarios en el ámbito estatal.

3.1.- CC.OO.:

En Comisiones obreras nos encontramos en su **definición de principios** de los estatutos aprobados en su último Congreso Confederado Estatal el siguiente texto²:

“De hombres y mujeres:

La CS de CCOO tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo. Para ello, CCOO se propone incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo, así como remover los obstáculos para avanzar en una representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y en todos los órganos de dirección del sindicato.”

A lo largo de los Estatutos se regula la forma en que se elegirán listas de candidaturas para formar parte de los órganos de dirección (Art. 11) y también cómo se conformarán los Consejos que son los máximos órganos entre Congresos y los Comités de Dirección (Art. 30).

En ambos casos se habla de proporcionalidad, listas cremalleras y del 40% - 60% de representación como mínimo para garantizar la presencia de mujeres en todo momento en esos órganos de dirección. Esta medida se introdujo en la última modificación estatutaria.

Además en todo el texto se ha utilizado el lenguaje inclusivo desterrando el genérico masculino en su redacción.

2.- Fuente: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/5/o25343.pdf>

Por experiencia personal sé lo que a las compañeras y algunos compañeros les ha costado llegar hasta este punto en el que comienza a ser una realidad interna la necesidad de reconocimiento de trabajo de las militantes, afiliadas y delegadas que tiene el sindicato.

3.2.- UGT:

UGT como segunda fuerza sindical lleva en su artículo 3.4 de sus estatutos el siguiente texto³:

"Art. 3.4)

El conjunto de la Confederación establecerá en sus congresos un sistema de participación en los Congresos, Comités y Comisiones Ejecutivas, a todos los niveles, que garantice una presencia de hombres y mujeres en dichos órganos más en consonancia con la realidad afiliativa de UGT. Esta presencia tenderá a ser proporcional al número de afiliados y afiliadas en cada Federación y Unión. En todo caso, se garantizará una presencia mínima del cuarenta por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje. En el cálculo resultante de la proporcionalidad, si hubiese un puesto sobrante se atribuirá al mayor resto (afiliadas, afiliados)."

Después en sus artículos 7.2.c) y en el 7.7 se refiere a la necesidad de la defensa de las reivindicaciones de las mujeres y de los jóvenes, pero como un mismo colectivo y sin especificar las características propias de cada grupo humano y sin segregar a las mujeres jóvenes tampoco.

Resulta muy curioso observar la utilización del genérico masculino a lo largo de todo el documento para referirse tanto a afiliados como a trabajadores. Como consecuencia de esto se produce un ocultamiento de las mujeres en general pero también de las mujeres trabajadoras y de las afiliadas a este sindicato. Desde mi punto de vista, tienen una asignatura pendiente en este sentido.

3.3.- USO:

USO, como tercera fuerza sindical refleja en su artículo 4 lo siguiente⁴:

"Punto j)

La defensa de la igualdad de oportunidades, de la plena integración social y de los derechos políticos, laborales, sociales y sindicales de las personas inmigrantes, ya sea por razones de represión política, ideológica, religiosa, de género, penuria económica u otras, como expresión concreta del carácter internacionalista y solidario de la USO

Punto l)

La lucha por la igualdad real de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, entre trabajadores y trabajadoras, fomentando para ello en los distintos marcos legislativos y en la Negociación Colectiva la inclusión de "acciones positivas", de "discriminación positiva o inversa" que garanticen la eliminación de la discriminación por razón de género en el acceso al empleo, impulsando la entrada de mujeres en grupos profesionales que hasta ahora se consideran sólo de hombres, y viceversa, en los sistemas retributivos, en la asignación de categorías y sectores profesionales en los contratos de trabajo, fomentando la igualdad de los valores profesionales de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género en cualquiera de sus expresiones, tales como acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, etc., en las relaciones interpersonales, laborales y sociales."

Después en el capítulo VI, Art. 54 lo dedica a la Igualdad y la acción social, pero es curioso observar, de nuevo, como incluye que:

"La comisión ejecutiva impulsará la transversalidad en materia de Igualdad y Acción Social y desarrollará aquellas actividades necesarias para superar la desigualdad y discriminaciones sociales de la mujer, la juventud, la inmigración, personas con discapacidad, pensionistas, jubilados, desempleados, dependientes, excluidos sociales, etc."

3.- Fuente: http://portal.ugt.org/40_Congreso_Confederal_UGT/Estatutos_Confederales_UGT_40Congreso.pdf

4.- Fuente: <http://www.uso.es/wp-content/uploads/2014/07/Estatutos-Confederales-USO.pdf>

Como vemos, de nuevo incluyen la igualdad de las mujeres como algo genérico hablando incluso de la igualdad de “la mujer”. De nuevo se trata a las mujeres como una sola con el claro objetivo de desvirtuar la diversidad y de uniformar en una misma etiqueta.

También de nuevo es curioso ver como en la redacción de los documentos más importantes de este sindicato volvemos a encontrarnos con la utilización del genérico masculino en el texto de los mismos, lo que significa la exclusión de las mujeres del espacio simbólico común.

Tal y como podemos observar, pese a la consolidada presencia de mujeres en los espacios laborales, pese a formar parte de la afiliación sindical, ser delegadas en las empresas y formar parte de los órganos de gobierno de estos sindicatos, sigue costando muchísimo incluir novedades en el lenguaje que utilizan. En este sentido solo CC.OO. ha realizado ese trabajo utilizando un lenguaje más inclusivo nombrando a mujeres y hombres, así como a trabajadoras y trabajadores. Un lenguaje, en definitiva, más acorde con la realidad social y sindical.

Y gracias a la Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres se ha conseguido incorporar en las normas internas de estas organizaciones los porcentajes para la elección de órganos directivos que regulen la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Pero vemos que sigue costando mucho incorporar la realidad cotidiana de los centros de trabajo a la realidad interna sindical.

Es curioso observar también los nombres con los que se denomina a los diferentes departamentos que gestionan los asuntos relacionados específicamente con los temas de las mujeres trabajadoras.

En CC.OO. estos temas los lleva directamente la Secretaría de Mujer e Igualdad y tiene competencias plenas dentro de la Ejecutiva Confederal, en igualdad total con cualquier otra Secretaría.

En UGT los temas relacionados con las mujeres trabajadoras los lleva la Secretaría para la Igualdad. No hace visibles a las mujeres afiliadas y trabajadoras nombrándolas específicamente. Sólo habla de igualdad y este es un concepto muy amplio y demasiado difuso.

En USO el departamento que lleva estos temas es mucho más amplio y se llama Secretaría Confederal de Acción Sindical e Igualdad, lo que puede significar que los temas diversos de la acción sindical diaria acaben fagocitando los temas de igualdad, en los que al menos teóricamente, deberían estar aquellos relacionados con las trabajadoras y afiliadas a este sindicato. Pero como se puede comprobar, tampoco las nombra específicamente.

Es muy simbólico que tanto en UGT como en USO no se hayan actualizado los nombres de estas secretarías o departamentos de acuerdo con las diferentes realidades afiliativas. Sobre todo, teniendo en cuenta algunos aspectos que afectan a las mujeres trabajadoras de forma muy concreta.

4.- SITUACIÓN EN CIFRAS DE PARTICIPACIÓN DE MUJERES DE ESTAS TRES ORGANIZACIONES:

Los únicos datos encontrados sobre estos tres sindicatos son los del Instituto de la Mujer⁵ y son los relativos a afiliación y a órganos de gobierno de cada uno de ellos. Además y desafortunadamente no están actualizados y están referidos a 31 de diciembre del 2012 aunque posteriormente se realizó una revisión en noviembre de 2013 según consta en la propia información de las fuentes que ahora mencionaré.

A continuación en la tabla nº 1 se observa la evolución de la afiliación tanto en forma porcentual como con cifras reales de UGT, CC.OO y USO entre los años 1995 y 2012.

Así comprobamos como el sindicato al que mayor número de mujeres se afilian es a CC.OO. que pasa de tener un 23% de afiliación en 1995 a un 39'2% superando porcentualmente incluso a la UGT que partía con un mayor número de afiliadas en 1995.

5.- Fuente: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=8>

Perspectivas sobre Afiliación, Participación y Militancia en el Sindicalismo.

En cifras reales UGT mantiene el mayor número de mujeres afiliadas a sus siglas que los otros dos sindicatos considerando el mismo rango de años para todas ellas.

USO también tiene un porcentaje de crecimiento considerable de mujeres entre su afiliación aunque en números reales se mantiene a una distancia considerable de las otras dos fuerzas sindicales.

Otro aspecto destacable es que en ninguno de los tres sindicatos la afiliación femenina llega a la mitad de su masa afiliativa, siendo CC.OO. el sindicato al que más mujeres se han afiliado en estos años, situándose en un 39'32% mientras tanto UGT como USO se sitúan en un 36%.

Tabla nº1: Afiliación a los sindicatos UGT, CC.OO. Y USO⁶

		2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2002	1995
% Mujeres	UGT	36.00	36.10	36.00	34.97	33.90	33.35	32.03	30.50	24.71
	CC.OO.	39.32	39.25	38.56	38.19	37.21	36.16	36.03	33.54	23.00
	USO	36.00	36.00	36.00	35.00	34.00	35.00	36.00	29.00	23.00
Ambos sexos	UGT	1.167.000	1.056.966	1.200.000	1.069.655	949.523	890.573	865.054	695.240	627.947
	CC.OO.	1.050.269	1.139.591	1.222.456	1.209.985	1.226.356	1.109.738	1.074.285	876.327	675.925
	USO	117.962	122.761	122.741	121.760	121.542	115.700	110.058	104.225	90.783
Mujeres	UGT	420.120	381.589	432.000	374.056	321.856	297.047	277.077	212.069	155.196
	CC.OO.	412.980	447.289	471.379	462.140	456.355	401.259	387.065	293.901	155.463
	USO	42.466	44.194	44.187	42.616	41.324	40.495	39.621	30.225	20.880
Varones	UGT	746.880	675.377	768.000	695.599	627.667	593.526	587.977	483.171	472.751
	CC.OO.	637.289	692.302	751.077	747.845	770.001	708.479	687.220	582.426	520.462
	USO	75.496	78.567	78.554	79.144	80.218	75.205	70.437	74.000	69.903

En la tabla nº 2 sobre la composición de los órganos de dirección de los tres sindicatos seguimos comprobando una continua incorporación de mujeres a estos diferentes órganos de cada una de las estructuras sindicales, pero de hecho el único dato objetivo que se puede analizar es la ausencia total de mujeres en las secretarías generales.

Y digo que es el único dato objetivo dado que cada uno de los tres sindicatos tiene diferentes órganos directivos y con diferentes números de personas que los conforman. Pero a diferencia de la afiliación es UGT quien mayor crecimiento observa en presencia de mujeres en su Comisión Ejecutiva Confederal, pasando de un 9'09% en 1989 a un 46'15% en 2012.

La sigue CC.OO. que partía en 1989 con un 20% de mujeres en sus órganos de dirección y en 2012 llegó a un 47'73% y es el sindicato que más mujeres tiene en su Ejecutiva Confederal. Y de nuevo es USO la que más pobres datos arroja en cuanto a las pocas mujeres presentes en su Ejecutiva Confederal con solo un 25% de mujeres en esta estructura de dirección sindical.

6.- Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de datos proporcionados por UGT, CCOO y USO.

Tabla nº 2: Órganos de dirección de los sindicatos UGT, CC.OO. Y USO⁷

		2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2004	2002	98-99	1989	
Mujeres	UGT												
	Secretario General	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Comisión Ejecutiva Confederal	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15	30,00	27,27	9,09	
	Comité Confederal												
	Comisiones Ejecutivas de las Federaciones Estatales y Uniones Estatales	37,67	36,99	35,48	33,73	28,99	26,88	26,88	23,12		16,26	9,21	
	Comisiones Ejecutivas de las Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales	39,49	47,69	52,38							23,93	25,44	16,82
	CCOO												
	Secretaria General	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Comisión Ejecutiva Federal	47,73	47,73	47,73	48,89	29,03	29,03	29,03	29,17	29,63	30,00	30,00	20,00
	Consejo Confederal	34,67	38,78	37,79	32,81								
	Federaciones Estatales	0,00									18,30	18,80	15,00
	Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales	5,26									25,30	18,78	19,81
	USO												
Secretaria General	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Comisión Ejecutiva Confederal	25,00	22,22	22,20	22,22	25,00	25,00	25,00	14,29	8,33	8,33			
Comité Confederal	20,00	17,39	17,39	13,04	13,04	18,18							
Consejo Confederal	25,38												
Ambos sexos	UGT												
	Secretario General	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	Comisión Ejecutiva Confederal	13	13	13	13	13	13	13	19	10	11	11	
	Comité Confederal												
	Comisiones Ejecutivas de las Federaciones Estatales y Uniones Estatales	146	146	155	169	169	160	160	213		123	132	141
	Comisiones Ejecutivas de las Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales	195	195	210							163	169	321
	CCOO												
	Secretario General	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Comisión Ejecutiva Confederal	44	44	44	45	31	31	33	31	27	20	20	20
	Consejo Confederal	199	263	262	192	163	144	143	170				
	Federaciones Estatales	12									224	266	280
	Secretarías Generales de las Uniones Territoriales	19									336	362	318
	USO												
Secretaria General	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Comisión Ejecutiva Confederal	8	9	9	9	8	8	8	7	12	12			
Comité Confederal	25	23	23	23	23	22	21						
Consejo Confederal	130												
Mujeres	UGT												
	Secretario General	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Comisión Ejecutiva Confederal	6	6	6	6	6	6	6	9	3	3	1	
	Comité Confederal												
	Comisiones Ejecutivas de las Federaciones Estatales y Uniones Estatales	55	54	55	57	49	43	43	49	20	20	13	
	Comisiones Ejecutivas de las Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales	77	93	110							39	43	54
	CCOO												
	Secretario General	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Comisión Ejecutiva Confederal	21	21	21	22	9	9	10	9	8	6	4	4
	Consejo Confederal	69	102	99	63		33	34	24				
	Federaciones Estatales	0									41	50	42
	Secretarías Generales de las Uniones Territoriales	1									85	68	63
	USO												
Secretaria General	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Comisión Ejecutiva Confederal	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
Comité Confederal	5	4	4	3	3	4	4						
Consejo Confederal	33												
Varones	UGT												
	Secretario General	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	
	Comisión Ejecutiva Confederal	7	7	7	7	7	7	7	10	7	8	10	
	Comité Confederal												
	Comisiones Ejecutivas de las Federaciones Estatales y Uniones Estatales	91	92	100	112	120	117	117	164		103	112	128
	Comisiones Ejecutivas de las Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales	118	102	100							124	126	267
	CCOO												
	Secretario General	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
	Comisión Ejecutiva Confederal	23	23	23	23	22	22	23	22	19	14	16	16
	Consejo Confederal	130	161	163	129	0	111	109	146				
	Federaciones Estatales	12									183	216	238
	Secretarías Generales de las Uniones Territoriales	18									251	294	255
	USO												
Secretaria General	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Comisión Ejecutiva Confederal	6	7	7	7	6	6	6	6	11	11			
Comité Confederal	20	19	19	20	20	18	17						
Consejo Confederal	97												

Hemos de tener en cuenta que cada uno de los sindicatos puede tener en su Comisión Ejecutiva un número diferente de personas en su composición al igual que en sus órganos más asamblearios o Consejos, pero esto no debería ser impedimento para el cumplimiento de una representatividad equilibrada de los dos sexos tal y como marca la Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

5.- CONCLUSIONES Y PROPUESTAS:

Como hemos visto a lo largo de todo el documento la presencia de forma paritaria de las mujeres en los tres sindicatos mayoritarios sigue siendo una asignatura pendiente.

En la construcción de una sociedad más igualitaria estamos implicadas mujeres y hombres y eso conlleva también que los hombres acepten entrar en los hogares y responsabilizarse de su parte alícuota de las tareas de cuidado y las propias del mantenimiento del hogar. Esta falta de corresponsabilidad masculina en las tareas derivadas del cuidado y de las tareas domésticas, tiene como consecuencia una menor posibilidad de las mujeres para desarrollar tareas de militancia sindical, debido a la falta de tiempo disponible para ello.

7.- Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de datos proporcionados por UGT, CCOO y USO.

Es ese mismo sentido y tal y como afirman Teresa Torns y Carolina Recio en su artículo *“Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales”*⁸:

“esta ausencia sindical femenina se ve reforzada

por las formas de trabajo y organización de los propios sindicatos, ya que, muy a menudo, se rigen por modelos de organización propios de los tiempos de vida masculinos. Es decir, por un régimen de plena disponibilidad en y para el ámbito público.”

La necesidad de incorporar un lenguaje inclusivo y que, por tanto pueda dar visibilidad a las mujeres dentro de las organizaciones ha de ser una prioridad, puesto que esa es ya la realidad: están trabajando codo a codo con los compañeros sindicales.

No podemos olvidarnos tampoco de la necesaria e imprescindible formación en políticas de género e igualdad que han de estar presentes y de forma continua tanto dentro como fuera de las organizaciones. Solo de esa manera se conseguirá una sensibilización y sobre todo una concienciación que son fundamentales para combatir el sexismo y el machismo todavía existentes también dentro de los sindicatos.

En esta misma línea, una buena formación en igualdad dentro de los planes de formación sindical para personas dirigentes sindicales, así como representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores es fundamental para afrontar con éxito las negociaciones colectivas de una forma igualitaria y no segregadora.

Los procesos de negociación colectiva en los que participen mujeres y hombres sindicalistas que hayan sido formados correctamente en igualdad permitirán, sin duda, un avance seguro en la igualdad real dentro de las relaciones laborales y un mejor clima de convivencia entre las partes implicadas, al tiempo que actuarán como acción preventiva contra el acoso laboral por razón de sexo y del acoso directamente sexual dentro de la empresa.

Tampoco podemos olvidarnos de los planes de formación continua para el conjunto de la clase trabajadora así como de las personas paradas en donde siempre ha de existir alguna acción formativa destinada a formar en igualdad entre mujeres y hombres, para ayudar a desmontar mitos que siguen perviviendo socialmente y que permiten que la desigualdad siga siendo una realidad en muchos espacios. Estos mitos, además, permiten mantener en demasiados casos la justificación de esas desigualdades de forma que se puedan “naturalizar”.

Esa formación en igualdad permitirá también un mayor grado de complicidad con los compañeros varones del sindicato. Esta complicidad redundará en un mayor grado de compromiso por su parte con los derechos específicos de las mujeres trabajadoras y ayudará en la denuncia de situaciones límite tales como los casos de violencias de género dentro y fuera de la empresa y su condena explícita. También les ayudará a ellos mismos en su apoyo y posicionamiento al lado de las mujeres víctimas de este tipo de violencias.

La superación de estereotipos sexistas dentro de la sociedad, de las empresas y, por ende dentro de los sindicatos ha de ser una prioridad dentro de los objetivos sindicales dado su grado de implantación y su fundamental papel como motor de cambios sociales.

Tampoco podemos olvidar que la falta de políticas de protección a la familia con perspectiva igualitaria, como por ejemplo la extensión universal del permiso de paternidad para el cuidado de hijas e hijos o que la extensión de la conciliación de vida laboral, familiar y personal se interiorizara dentro de la vida sindical, seguramente favorecería una mayor participación de las mujeres en la vida sindical.

Los sindicatos debieran recordar que para que el mercado de trabajo exista, haya empleo en condiciones decentes y la distribución de la riqueza sea posible se requiere que alguien realice cotidianamente el trabajo doméstico y de cuidado. Trabajo que suelen realizar mayoritariamente las mujeres, cada día, sin salario ni reconocimiento.

8.- Fuente: http://ddd.uab.cat/pub/artpub/2011/131260/gacsin_a2011n16p241iSPA.pdf

Y se podría decir como conclusión final, que estas organizaciones son un reflejo de la sociedad y vemos cómo la incorporación de mujeres a los diferentes espacios sociales, económicos, políticos etc. es imparable pese a los obstáculos que el patriarcado nos sigue poniendo cada día.

El actual modelo social es el resultado de muchos años de un patriarcado feroz que retuvo a las mujeres en los espacios domésticos a lo largo de la historia. Solo en los dos últimos siglos de esta historia y en los países más industrializados las mujeres trabajadoras han podido acceder al mercado de trabajo y, poco a poco también a las organizaciones que representan al conjunto de la clase trabajadora, los sindicatos.

Pero no quiero acabar sin un recuerdo a las esposas de “los sindicalistas”. Sin ellas la vida de los líderes sindicales no habría podido ser lo que es. Ellas, las compañeras de vida y/o esposas, les han descargado de muchas responsabilidades familiares y domésticas para que se pudieran dedicar de pleno a sus actividades sindicales en el espacio público, mientras ellas mantenían en silencio el orden en el espacio doméstico. O, al menos, lo intentaban.

Para ellas, las silenciadas durante décadas, mi mayor reconocimiento y respeto. Sin su labor solidaria y silenciosa nuestros sindicatos de clase seguramente no serían lo que son, a pesar de todo.

Queda mucho por hacer para poder incorporar al espacio simbólico sindical la presencia en total igualdad de condiciones de las mujeres sindicalistas. Pero ese momento cada día es más certero y más cercano. Y el inicio de su derrumbe final llegará en el momento en que a ningún varón sindicalista se le ocurra pensar ni afirmar que “este sindicato no está preparado para ser dirigido por una mujer”. Ese día demostrarán que realmente tienen un papel importante como organizaciones motoras de cambios sociales en todos los sentidos, incluido el de la igualdad real y plena en todos los sentidos.

ANEXO I:

“¿Y yo cuándo me jubilo?”⁹

Podría ser en cualquier ciudad de España, en cualquier casa de clase media u obrera, donde las mujeres rondan los sesenta años y se acercan a su jubilación.

Su marido, mayor que ella, ya cuenta los días para el tan esperado retiro laboral. Ella empieza a soñar con su propio descanso y de pronto la asalta un pensamiento: *¿Y yo cuándo cumpliré los días para jubilarme?*

Intenta buscar en su memoria y entre sus papeles los días de cotización laboral y mientras los sujeta, los recuerdos se agolpan en su cabeza. En ese momento apareció entre aquellos viejos papeles un antiguo carné de las CC.OO. con el fondo rojo y aquel enorme círculo de brazos con herramientas que pretendía simbolizar las manos de los diferentes obreros en lucha. En ese preciso momento se dio cuenta que no había ninguna mano femenina. Todas se adivinaban masculinas. Hasta entonces no se había percatado de ese detalle.

Sonríó y continuó con la revisión de sus papeles laborales que habían estado guardados en una carpeta de cartón azul.

Comencé a trabajar antes de casarme, pensó, y recordó el momento en que conoció al que había sido durante los últimos casi cuarenta años su marido. Aquellas reuniones casi clandestinas que realizaban algunos compañeros y pocas compañeras de trabajo en alguno de los bares cercanos a la empresa en la que trabajaban. Compartían inquietudes ante las injusticias que se producían dentro y fuera del ámbito laboral. Ambos, ella y su marido, estaban afiliados a una comisión obrera de su ciudad.

Y continuó recordando:

Trabajé antes de casarme unos años en la fábrica para ayudar en casa de mis padres con los gastos. Luego me casé y cuando enseguida vinieron los hijos tuve que volver a casa para criarlos.

9.- Hechos reales basados en la vida de una mujer muy cercana a mi familia

Perspectivas sobre Afiliación, Participación y Militancia en el Sindicalismo.

Una vez empezaron a ir a la escuela, ya más autónomos, volví a trabajar. Era para ayudar en casa con la hipoteca y las letras de las compras aplazadas, claro. Eran trabajos que requerían poca formación: limpieza, costura, venta en el comercio. En muchos casos acepté cobrar en negro y, en todo caso, ya había una nómina en casa.

Pronto me di cuenta que mamá y papá estaban muy mayores y dejé el trabajo para cuidarles. Cuando papá murió mamá vino a casa a vivir con nosotros. Yo la cuidaba 24 horas al día con su Alzheimer hasta que nos dejó. Después llegó otra crisis y no era fácil encontrar trabajo de nuevo. Además ya estaba mayor para volver a limpiar casas. Ya había limpiado mucho la mía y la de los míos.

En total y según los papeles que tenía entre sus manos tan solo pudo contabilizar 250 días cotizados. Obviamente no era suficiente. La tristeza la embargó. Y mientras las lágrimas anegaban sus ojos pensaba *¿Cómo puede ser?. He trabajado cada uno de los días trescientos sesenta y cinco días del año dentro de casa y nunca he tenido un sueldo por ello. Jamás he tenido descanso, pues durante los periodos vacacionales he trasladado mis tareas de cuidados y domésticas al lugar de veraneo familiar. ¿Acaso todo eso no es suficiente para merecer yo también una jubilación?. No es justo.*

Además en esta actividad siempre sola. Él, mi compañero de luchas sindicales en la juventud y de vida, en lo que a tareas domésticas se refiere no entiende ni de reivindicaciones ni de responsabilidades compartidas. Él continuó con sus luchas en CC.OO. y sus reuniones como delegado del Comité a lo largo de su vida y si en algún momento le recriminé alguna cosa, siempre me respondía que precisamente yo debía comprender ese tipo de cosas. ¿Y quién me entendía a mí?, me he estado preguntando todos estos años.

Justo en el momento que comprendía que ella nunca se podría jubilar de sus ocupaciones por ser mujer, escuchó a sus vecinos en cuya casa las peleas y los gritos eran lo normal.

Pago y mando. No se hable más, escuchó decir gritando al marido de su amiga y vecina en su tono de enfado habitual. Y la discusión se acabó.

Al oír esto guardó los papeles de nuevo en la carpeta de cartón azul y pensó secándose las lágrimas, *no tengo motivos para estar triste, no nos falta de nada, y a mí, al menos, mi marido me respeta.*

Empleo juvenil y sindicalismo en las economías salariales de servicios. Estudio a partir de la realidad francesa

Jon Bernat Zubiri Rey. jonbernatARROBAano-log.org

Profesor de la Eskual Herriko Unibertsitatea ; Investigador doctoral del Centre de Recherche en Économie de Grenoble ; Participa en el CdR de Economía Crítica y Crítica de la Economía. Esta ponencia es una síntesis revisada y actualizada de nuestros trabajos previos

RESUMEN

Nuestra ponencia se estructura en dos partes. En la primera haremos algunos apuntes sobre la precarización de las personas jóvenes en el mundo del trabajo mercantil o asalariado. Para ello consideraremos centrales en estos procesos –de múltiples caras y formatos– la proliferación de los bajos salarios y la inestabilidad del empleo asalariado –mayormente–, pero también autónomo o auto-empleado. Estando este proceso en fuerte aceleración en la mayoría de los países europeos –y siendo nuestro estudio más pormenorizado para el caso de Francia y Rhône-Alpes– podemos entenderlo como una punta de lanza en la mutación integral de las *sociedades salariales de servicios, en el auge de las economías de la servidumbre*. La tesis principal que se expone es que las mutaciones estructurales y la composición sectorial de la economía de servicios se interrelacionan con el efecto sustitución de unas generaciones por otras en las relaciones laborales, extendiéndose la precariedad “*como una mancha de aceite a toda la condición salarial*” (Albarracín, 2011). Este proceso se opera en un contexto de creciente feminización del trabajo asalariado, de consolidación de “sectores de paso” –principalmente empleadores de jóvenes y con bajas tasas de permanencia– y de altos grados de desclasamiento de las nuevas generaciones en el tránsito a una vida adulta cada vez más tardía.

Acto seguido pasaremos, en la segunda parte, a presentar algunas prácticas y experiencias que han ido alzándose contra esta creciente subordinación y fragmentación de trabajadoras y demás personas precarias, apuntando al protagonismo que pueden tener las más jóvenes en la superación de los marcos de acción sindical convencional. El objetivo sería tratar de construir nuevos referentes –comunes o convergentes– de replanteamiento de un modelo económico y social capitalista que debe hacer frente a sus múltiples crisis. Veremos con especial atención el rol que estos sectores precarizados, empezando por los jóvenes, han tenido en algunas huelgas locales en diferentes lugares de Francia, en ámbitos laborales donde el trabajo precario se ha normalizado en los últimos tiempos. Así mismo haremos algunas consideraciones más generales al hilo de otras pistas de acción en otros lugares y contextos diversos.

Por último, concluiremos con una recapitulación de todo lo expuesto, apuntando algunas conclusiones parciales y pistas para la acción. Nuestro único objetivo es responder con decencia a la oportunidad brindada por la **CNT-AIT** en Valencia para reflexionar y seguir haciendo juntas. Con todo lo expuesto, sólo se pretende de aportar modestamente un granito al siempre animado y contradictorio debate entre compañeros de marcha –EztaBALda en euskera, NoySíes significa–. Y, si la inspiración acompaña, poner encima de la mesa algunas cuestiones sobre la recomposición del trabajo en las economías salariales de servicios, aspecto central en la reconsideración de nuestras estrategias de intervención, en medio de esta fuerte crisis multi-dimensional capitalista en proceso de aceleración. Esta presentación debe su existencia a la amistad y compañerismo con las buenas gentes del *Instituto de Ciencias Económicas y de la Autogestión (ICEA)* desde su fundación. Como dicen en su página, “*el ICEA abierto a quienes les mueva el afán de encontrar una explicación real a los sucesos económicos y sociales. Asimismo pretende colaborar para transformar esta sociedad capitalista en otra sociedad donde no exista la explotación, profundizando en el estudio de las alternativas basadas en la autogestión obrera y social, tanto a nivel teórico e histórico como práctico y actual.*”, objetivos compartidos que inspiran esta ponencia.

1. LAS PERSONAS JÓVENES COMO VECTOR DE RECOMPOSICIÓN DE LAS ECONOMÍAS SALARIALES DE SERVICIOS

1.1 – Interrelación de distintos ámbitos de precarización de la existencia en las economías de la servidumbre

« La crisis actual tiene un carácter global. Es el resultado del cúmulo de inestabilidades que ha generado la gestión económica neoliberal. Y posiblemente nos sitúa ante un largo período de depresiones y paro masivo, difícilmente superable sin transformaciones institucionales de gran calado. Se trata además de una crisis nueva por el hecho que se sitúa en un contexto de crisis ecológica nunca considerado en anteriores crisis capitalistas. Si a ello sumamos los problemas desvelados por la economía feminista en términos de “crisis del cuidado” podemos completar un problemático cuadro de dificultades que exigen una perspectiva estratégica de la que hoy carecen la mayoría de recetas económicas que tratan de enfrentarse a la situación. » (Recio, 2010: p. 198)

Raul Zibechi (2000: pp. 29-47) analiza las mutaciones laborales, urbanas y comunitarias que la contrarrevolución liberal ha supuesto en la mayoría de los países europeos y americanos a partir de los años 80'. Lo que él llama “*disgregación de la clase obrera*” se concreta, más allá de las contrarreformas que la producen¹, en tres procesos interrelacionados. En primer lugar está “*la destrucción y precarización del empleo, así como la terciarización de los trabajos industriales y la creación de nuevos oficios*” en el marco de los sectores emergentes de la economía de servicios, que vienen a fragmentar y debilitar el rol central del gremio y de las cualificaciones específicas en la composición orgánica de la fuerza de trabajo. Al mismo tiempo, la creciente especialización del territorio y su transformación vienen a *desterritorializar* las opciones laborales existentes, induciendo flujos de movilidad y una desestructuración creciente del eje trabajo-vida, “*al tiempo que supone una expulsión de los sectores “sobrantes” de sus pueblos y barrios tradicionales*” vía procesos tan dispares como la destrucción de nexos rurales y urbanos, la inducción de migraciones campo-ciudad, la gentrificación y el exilio económico. Por último, se opera en paralelo una crisis de la familia nuclear, que supone “*una verdadera mutación civilizatoria*” de causas complejas y que viene a completar la fuerte atomización de los pueblos y sus trabajadores². Joseba Azkarraga (2011) entiende que ésta se da como último estadio de la crisis de la familia extensiva y, más allá de está, de las relaciones comunitarias y de vecindad (auzoa), elementos centrales de la cultura popular en la constitución de sus procesos de apoyo mutuo y de socialización antagonista. Zibechi (2000: p. 45) considera que “*el problema es que el capitalismo en esta fase excluyente provoca la marginalización de amplios sectores de la clase obrera, rompe los vínculos, los separa y aísla, los aleja de los centros de poder y de producción, los despoja de sus saberes y su orgullo de clase, les hace perder su independencia material e ideológica*”.

Tomemos el primero de los procesos mencionados como eje central para abordar la precarización de los jóvenes, sin por ello dejar de lado otros aspectos que se le relacionan de forma directa. La CGT (2004: p. 11) nos recuerda que “*cuando hablamos de empleo precario nos referimos al empleo y el trabajo gratuitos, trabajos informales y sumergidos, rentas inseguras, contratos inestables, tiempos flexibles, espacios cambiantes, riesgos para la salud, insuficientes o inexistentes prestaciones sociales, falta de afecto, imposibilidades de conciliación y atención de los cuidados, lógicas competitivas, dificultades para sindicarse...*”. Los economistas marxistas otorgan la centralidad de este proceso al ajuste salarial de los nuevos modelos de *acumulación flexible* (Arriola y Vasapollo, 2003), lo que viene a suponer una degradación e individualización de las remuneraciones del trabajo. Esto supone un aumento de las deudas privadas de los hogares. Para el caso español, “*la deuda de las familias en relación a su renta disponible ha pasado del 70% a principio de los años 2000 al 130% en el 2008*” (Taifa Seminari, 2011: p. 20). En los actuales tiempos de crisis se acentúa el carácter intermitente de las rentas laborales, o la exclusión crónica de las mismas para segmentos crecientes de las clases trabajadoras, reforzando este endeudamiento de las familias. Lo mismo sucede con la degradación de la protección social pública y la menguante regulación negociada de la economía. Es lo que las economistas feministas están llamando el cierre reaccionario de la crisis (Orozco, 2010; 2014).

1.- En uno de los libros que desde este lado del gran charco mejor ha descrito las causas y efectos de estos procesos de ajuste neoliberal contra el salario en América Latina, Xabier Arrizabalo (2009) agrupa en cinco áreas las contrarreformas que se operan en los distintos países: ajuste fiscal, liberalización comercial, reforma del sector financiero, privatizaciones y desregulación del mercado laboral.

2.- Más especialmente en el caso español donde “*el sostén económico, práctico y afectivo de la familia de origen representa un recurso esencial para facilitar el desarrollo de estrategias y trayectorias de emancipación*” (Gentile, 2006)

Aún así, antes de la crisis actual *“la moderación salarial ha sido una característica dominante de todo el periodo expansivo”* (Recio, 2010: p. 215), que ha estado asociada en nuestro caso al binomio turismo-construcción, en una reconversión productiva que se inicia con la crisis de 1975 y la internacionalización de nuestras economías³. Este largo proceso se han desmantelado la agricultura local y las industrias estratégicas, al tiempo que se ha ido erosionando la participación pública en los principales servicios de la economía (energías, agua, telecomunicaciones, finanzas, transporte, sanidad, educación, asistencia social...). Esta ha sido una mala apuesta, ya que ha estado principalmente orientada a dos sectores (absoluta o relativamente, según cada caso) poco remuneradores del trabajo. Expuestos ambos a la demanda de los países centrales del imperio capitalista, son también dependientes de un modelo material y energético totalmente insostenible. Además la construcción, pero no el turismo, es como consecuencia de esto último fuertemente deficitario con el exterior⁴. Al tiempo que se da una pérdida de soberanía de los entornos económicos locales⁵, estas pautas de especialización han supuesto un progresivo desclasamiento de las personas jóvenes, de la que se llamó la *generación más preparada de la historia*. Esto se observa en el actual contexto de transición de la universidad de masas a la universidad-empresa (Sevilla, 2010), donde se ha hecho cada vez más evidente la incapacidad estructural de este modelo productivo de emplear a las nuevas generaciones de jóvenes altamente formadas y con entradas cada vez más tardías y menos relacionadas con los estudios realizados. Aún así, Garrido (2012: p. 22) muestra que para *“los españoles nacidos en España”*, las tasas de empleo máximas y las de los que tienen entre 35 y 54 años caen, entre el segundo trimestre del 2010 y el del 2011, en unos 20 puntos porcentuales para los que tienen estudios primarios y en unos 5 puntos para los que tienen estudios universitarios.

Más allá del caso español, las economías europeas han sufrido mutaciones de alto calado en la proliferación de los sectores de servicios, bajo las directrices de los Objetivos de la *Cumbre de Lisboa* (2000) de construir *“la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo”*. En esta línea, las *economías salariales de servicios* se van constituyendo mediante la proliferación de *servicios a particulares* –consecuencia del modelo urbano, de los cambios demográficos, sociales, de los usos del tiempo y de los modos de consumo– y de *servicios a empresas*, que surgen *“de la externalización de las funciones internas de servicios, en un proceso de desintegración vertical”* de las estructuras productivas. Además los cambios técnicos y la creciente intensidad del capital en algunos sectores aumentan las ocupaciones como el diseño, el mantenimiento, las reparaciones, la investigación de mercados y la gestión. De la misma forma, la composición cada vez más compleja e internacionalizada de la demanda aumenta la necesidad de determinados servicios, tales como la publicidad, los departamentos de ventas o de relaciones públicas (Albarracín, 2003: p. 37).

En esta *economía salarial de servicios* se van creando ecosistemas laborales diversos y crecientemente fragmentados, en lo que Djellal y Gallouj (2007) denominan sistemas de empleo terciarios. Estos se definen por la heterogeneidad técnica de los procesos de producción –polarizándose entre los muy intensivos en capital y los muy intensivos en trabajo–, una débil concentración de empleos en cada empresa, una diversidad de estructuras organizativas (servicios integrados, empresas prestatarias, autónomos dependientes o auto-empleados, entre otras), unos niveles muy variables de profesionalización de los empleos y, por último, una presencia variable y generalmente débil de las organizaciones sindicales – que va desde su inexistencia absoluta hasta niveles aceptables de organización colectiva de las personas que trabajan en algunas ramas de actividad.

Esta terciarización de la producción y el empleo, que tanto Gorz (1988) como Orozco (2014) denominan *economías de la servidumbre*, suponen una alteración de la organización y de las normas institucionales que regulan el trabajo

3.- Hay que tener en cuenta que internacionalización no significa capacidad exportadora, ya que *“especialmente a partir de los noventa, España va perdiendo paulatinamente peso en el espacio internacional de exportaciones como consecuencia de un intenso proceso de desindustrialización en el que la inexistencia de una política industrial ha sido muy responsable, acompañada de un capital nacional ocupado en otros sectores estratégicos (construcción, inmobiliario, financiero-bancario, energía, transporte y otros servicios) pero ninguno con capacidad exportadora”*, lo que ha convertido en crónico su déficit estructural, su fuerte endeudamiento respecto al resto del mundo (Taifa Seminari, 2011: p. 22)

4.-Además, los empleos que se crearon con la especulación inmobiliaria se van con los vientos de crisis económica y ecológica. Es la cara y la cruz de esta endeble especialización de la economía española. Como indica Recio (2011) *“la destrucción de empleo en la construcción explica, por sí sola, más del 52% de todos los puestos de trabajo destruidos entre el tercer trimestre de 2007 y el primero de 2011”*.

5.- Dejemos aquí de lado, por cuestiones de formato y extensión de esta comunicación, las implicaciones que esta especialización semi-periférica tiene en un mundo crecientemente multipolar, con una crisis ecológica aguda y el agotamiento de los recursos fósiles (en primera instancia del petróleo) a la vuelta de la esquina (Fernández-Durán, 2011)

asalariado. Las tareas realizadas en las prestaciones laborales son cada vez más absorbentes del conjunto de espacios y tiempos de vida (Fumagalli, 2010; Morini 2014), teniendo un componente altamente emocional, relacional y cognitivo (Moulier-Boutang y al., 2004). En su desenvolvimiento más allá de las propias empresas, en los *distritos sociales* de valorización del capital (Albarracín, 2003), Bifo (2003: p. 79) apunta en la misma línea, ya que *“la flexibilidad se ha convertido en plena dependencia del tiempo de vida social de las exigencias de la productividad y la explotación”*. Aún así, Albarracín (2003: p. 207) pone de relieve que *“la liberación del trabajo manual inmediato de operación directa sobre la materia no ha producido una intelectualización cualificante del obrero social”*. Igualmente, Gadrey (2008 : 5) afirma que *“la desmaterialización de la economía de servicios es (por el momento) un mito”*⁶. Y, por último, Gorz (2003) apunta la insostenibilidad, social y ecológica, de la evolución de la sociedad industrial hacia la nueva era de las tecnologías digitales, fenómeno global que tantas ensoñaciones posmodernas está generando⁷.

En este modelo de economía servil y extensiva al conjunto de esferas de la vida, el trabajo de cuidados cobra centralidad en el análisis de la economía de servicios y del capitalismo. No se puede seguir obviando la importancia de la reproducción social, del sostenimiento de la vida (Carrasco et al., 2011) y los problemas que su desatención en los tiempos presentes – la crisis de los cuidados. La creciente mercantilización de estos trabajos acentúan la doble precarización que implica para las mujeres su contribución prioritaria a estas tareas. El envejecimiento de la población, así como la crisis de la familia y la comunidad más arriba mencionada, son factores clave para entender este nuevo nicho de empleo femenino, especialmente relevante para las mujeres inmigrantes, en lo que se conoce como *cadena global de cuidado* (Orozco, 2007).

En este contexto, Askenazy (2013: p. 5) constata para el caso francés que las trayectorias laborales *“están cada vez más marcadas por la ausencia de perspectivas de progreso, por interrupciones y rupturas”* y que *“la frontera entre una clase popular laboriosa y una clase media laboriosa es puramente virtual, siendo en Francia dos tercios del mundo del trabajo precarios, en proceso de precarización o bajo la amenaza del mismo”*⁸. Raoult y Quintreau (2005) afirman que la economía contemporánea está produciendo un alteración de las trayectorias sociolaborales, pasando de una vía protegida, constituida por una carrera escalonada de ascensos automáticos, a una creciente diversidad de opciones, que en muchos casos suponen una deriva transversal entre profesiones y situaciones de lo más diversas. En la misma línea, Boltanski y Chiapello (1999) afirman que las carreras profesionales están cada vez más destinadas a cambiar de sentido y de dirección, erosionando la existencia de trayectorias lineales y estableciendo travesías *«nómadas»* o en *«zig-zag»*, fluctuantes y en constante recomposición. Este proceso de precarización no es inequívoco y tiene una incidencia diferenciada según las clases sociales, el sexo, los grupos de edad y los sectores en los que son empleadas. En cualquier caso, las nuevas generaciones de entrantes en el mundo del trabajo ocupan un rol tractor en esta mutación integral de las relaciones sociolaborales, tal y como veremos en el siguiente apartado.

1.2 – Precarización de jóvenes y no tan jóvenes en la sustitución sectorial y generacional de las relaciones salariales

Uno de los lugares comunes de la economía y la sociología del trabajo es que las mutaciones descritas y su incidencia sobre el empleo son generadoras de desigualdades crecientes entre los diferentes grupos de edad, especialmente en relación a las personas jóvenes. Esto se puede constatar, desde un punto de vista estático, en que en la juventud se dan tasas de empleo atípico (temporal, de media jornada, turnos irregulares...) y de paro e inactividad más elevadas, así como unos salarios relativos menores que en las personas adultas del mismo sector o nivel de formación. Estas desigualdades son, además, crecientes en las últimas décadas (López Lacalle, 2007). De la misma forma, esta brecha se puede constatar

6.- Para ilustrar esta compleja interrelación material global de la economía digital, altamente consumidora de recursos minerales y energéticos, ver la cartografía del artículo “Mala conexión”, del nº4 de la [revista Números Rojos](#).

7.- Por ejemplo el poliédrico Manuel Castells se muestra como buen ejemplo de estas ensoñaciones, tratando de configurarlas hacia el lado de los movimientos emancipatorios. En su artículo “Ni Dieu ni Maitre: Les Resseaux” saca a colación la revolución en Egipto, sobrevalorando el rol jugado por las redes comerciales en internet y las estratos profesionales intermedios del país, frente a clases sociales subalternas y comunidades organizadas –disputadas entre sí pero convergentes– en torno a la religión y a la lucha contra el tirano, a nuestro entender factores mucho más determinantes en aquellos levantamientos que, al grito “El pueblo quiere hacer caer el régimen!”, resultaron victoriosos.

8.- Igualmente, para España *“la dinámica polarizadora capitalista de los últimos dos siglos se ha intensificado en las últimas décadas. Se ha acelerado el proceso de asalarización de la población y alcanza el 80% de la población ocupada, lo que no impide una complejización de las clases sociales ni la centralidad de la relación salarial como vínculo societario principal. Las clases medias entre 1996 y 2008 del 18,27% han pasado a representar menos del 12% en el peso social”* (Albarracín, 2009: 104)

tar desde una perspectiva dinámica, es decir de seguimiento de trayectorias⁹, dónde los efectos de *atrapamiento* en la precariedad (Toharia y Cebrián, 2007) y de *desclasamiento* de las personas jóvenes –inadecuación formación-empleo y, más en general, reducción de expectativas de ascenso sociolaboral– son cada vez más pronunciados.

Estos procesos de precarización suponen un cambio sustancial de los parámetros de inserción en el mundo del trabajo. Las pautas de entrada y permanencia en el mismo se desestabilizan, especialmente para las personas jóvenes. Las diferencias son notables respecto a las generaciones precedentes, que cuándo se incorporaron a la vida laboral tenían expectativas bastante amplias de permanencia en la misma empresa o, al menos, en el mismo oficio o sector económico. Esta continuidad en el empleo es una condición indispensable para tener garantizados una serie de derechos que le están asociados y, especialmente, para poder acceder a una pensión completando los años necesarios de cotización. Los estudios por cohortes de edad permiten observar estos procesos más en detalle (Chauvel, 2010), llegando a la conclusión, para el caso francés, de que las condiciones de entrada en el mundo del trabajo y la coyuntura económica en las que estas se determinan van a marcar el conjunto de la vida laboral de cada grupo de edad, en lo que se conoce como efecto cicatriz, que afecta a las generaciones que, en torno a los 20 años, han vivido el inicio de una recesión económica. Este prisma de observación nos muestra que las posibilidades y condiciones de empleo al inicio de la vida laboral – sector, categoría profesional, estabilidad contractual y salario– son cruciales, determinando en gran medida la forma en que cada cohorte de edad participará en las relaciones laborales durante los 30 o 40 años posteriores.

En este caso específico (Francia) se observan unas pautas de acceso de las personas jóvenes al empleo que pueden considerarse consustanciales al capitalismo en su fase *fondomonetarista* (Arrizabalo, 2014). Una serie de medias de política económica y una mutación de las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo que se repiten y presentan elementos comunes en muchos países. En un estudio comparativo europeo, Laparra (2004: p. 25) constata que *“como lo muestra el análisis estadístico, el empleo precario está más concentrado en los trabajadores jóvenes en formación o en otras posiciones de transición”*. Para Rose (1998), este acceso de las personas jóvenes al empleo es tardío –alargamiento del periodo de formación–, desacompañado –repleto de dificultades particulares–, asistido –vía las políticas públicas específicas que incentivan la precarización– y discriminatorio –orientado a empleos en ramas de actividad sin perspectivas de permanencia y de ascenso profesional.

Cómo dice el título de una entrevista a Pierre Bordieu (1984) *“la juventud no es más que una palabra”*, una categoría vaga y subjetiva, cambiante con el tiempo, y siempre será modulada por las condiciones históricas y socioeconómicas concretas en que se desenvuelve. Porque más allá de la juventud estadística que habitualmente suele utilizarse (menores de 25 o de 30 años), hoy en día se observa un alargamiento de la juventud, es decir, de esa etapa supuestamente transitoria que iría desde el final de la adolescencia hasta la entrada plena en la vida adulta. El empleo estable, la vivienda fija y la pareja consolidada han sido los tres elementos que más han marcado el imaginario sobre este proceso. Sin embargo, hoy se observa de forma cada vez más nítida un efecto de *segunda juventud* o *juventud tardía*, dado el alargamiento de las condiciones precarias de trabajo y de vida, que se extienden cada vez más a las personas *no tan jóvenes*.

Por ejemplo, el INE (2014) constata que entre el primer trimestre del 2011 y el del 2014, encontramos en España 970.000 personas activas menos de entre 25 y 34 años, siendo sólo 220.00 la cantidad que se reduce este grupo de edad en el conjunto de la población. A esto hay que sumarle que una parte creciente de estas personas activas que quedan en esta franja de edad no están ocupadas o empleadas. Segmentos muy relevantes de la población joven o *no tan joven* se encuentran hoy en paro y con serias dificultades para salir de la actual situación de búsqueda prolongada de trabajo. La subsistencia asistida o precaria y las intermitencias crónicas entre diversos sub-empleos forman parte de este cuadro de las relaciones laborales actuales. En esta encrucijada, que se plantea por la crisis de un modelo productivo y de un sistema económico concreto, una duda se respira en el ambiente: ¿segmentos importantes de las clases trabajadoras continuarán teniendo escasas perspectivas de aumento salarial y de estabilización en una misma empresa o sector

9.- En el estudio del caso francés, preferencial en esta segunda parte del artículo, el [Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications](#) (CEREQ) realiza en Francia las Encuestas Generación, mediante las cuales se sigue a una muestra representativa de las personas que acaban su formación y entran en el primer empleo en un año concreto, encuestándolas cada varios años y construyendo uno de los indicadores estadísticos más consolidados sobre la evolución de cada generación en el “mercado de trabajo” (Zubiri Rey, 2008).

después de esta etapa juvenil alargada?. O, lo que es lo mismo: ¿la juventud es aún hoy una etapa transitoria o, por el contrario, no es más que el inicio de un horizonte de precariedad?.

López Lacalle (2007) y Chauvel (2010), entre otros, dan una respuesta concluyente a esta pregunta. Sus análisis diagnostican que se está operando una *fractura generacional*, un proceso silencioso pero muy potente de transformación de las relaciones salariales en su conjunto. Lefresne (2002: p. 1261) entiende que “*los jóvenes son el vector de las transformaciones estructurales de las normas de empleo*”, efecto de la polarización o concentración de estos grupos de edad en los nuevos sectores generadores de unos empleos cada vez más precarios. Estos se dan principalmente en los servicios a las empresas y subcontratas, en los servicios a las personas y los cuidados y, por último, en la hostelería y el turismo. Rose (1998) considera que las relaciones entre los jóvenes y el empleo son un elemento central de las recomposiciones actuales de la sociedad salarial. Las nuevas generaciones son, en este caso, un lugar significativo e importante de transformación de las relaciones laborales. Por tanto, Nagels y Rea (2007) identifican a los *jóvenes a perpetuidad*, preguntándose si se trata de una generación con algunos problemas o problemas de toda una generación. López Lacalle y Castillo (2007) tratan de prevenirnos de la *coartada ideológica* de culpabilizar a las víctimas de este proceso, especialmente a la *generación esquilmada* que son los jóvenes actuales, auto-responsabilizándoles de su propia situación. Así mismo, consideran que seguir considerando la juventud como un estadio pasajero de transición a la vida adulta sirve para reproducir y perpetuar las desigualdades estructurales de clase. Igualmente, Olatz Miranda e Igor Mera (2010: p. 50) comprenden “*el fenómeno juvenil como lugar social en el que podemos observar con mayor nitidez las consecuencias de los cambios que a lo largo de las últimas décadas se están operando en la estructura social*”.

1.3 – A modo de ejemplo, reestructuración del empleo asalariado en Rhône-Alpes

Al profundizar en los estudios de caso, y dada la participación diferenciada que persiste entre hombres y mujeres en las diferentes actividades económicas, algunos análisis se centran en las condiciones específicas en las que este proceso se desenvuelve en cada sector de actividad concreto¹⁰. Por ejemplo, el colectivo P.E.C.R.E.S. (2011) realizó en Francia una *Énquete Précarité* (Encuesta sobre la Precariedad) a petición de sindicatos y colectivos de la universidad y la investigación pública. Mediante un análisis de las más de 4.400 encuestas realizadas a personas precarias, identifican una evolución que va desde la *precariedad-transición* a la *precariedad-horizonte*, dado el carácter ilimitado de inestabilidad e intermitencia contractual en la que se encuentran bastantes docentes y personal administrativo que llevan una o varias décadas empleadas en este sector (Zubiri Rey, 2012). Con un sustento teórico mayor y a escala europea Bel y al. (2006) también proponen actualizar y poner en práctica la tradición de investigación militante que, desde Marx a los *Quaderni Rossi* italianos y hasta hoy (Precarias a la deriva, 2004: Valenzuela y Tafalla, 2006), hacen uso de la herramienta de la encuesta obrera en el diagnóstico de lo que se opera en el mundo del trabajo.

Tomando por caso de estudio las condiciones de empleo asalariado para la región francesa de Rhône-Alpes – Lyon, Grenoble, Saint Étienne, Valencia...y sus pueblos–, la descomposición por sectores económicos en las pautas de segmentación, según la edad y el sexo, nos ha permitido observar más en detalle estos procesos. En primer lugar, la siguiente tabla nos muestra que la evolución del empleo por sectores presenta unas variaciones entre 1999 y 2007 que implican una creciente concentración de la masa asalariada del sector privado en algunos sectores de servicios, al tiempo que se sigue perdiendo empleo en la industria, que viene a ser sustituida, para el empleo juvenil principalmente, por la construcción.

10.- En España Daniel Albarracín es una de las personas que ha realizado estudios más pormenorizados de las condiciones de empleo en algunos sectores de servicios, dentro del [gabinete de análisis de la federación del comercio, hostelería y turismo de CCOO](#), del cuál fue despedido por razones políticas el año pasado.

Tabla 1: Evolución de efectivos en empleo entre 1999 y 2007 en Rhône-Alpes, por sexos y total, en cada sector económico

SECTEURS	Évolution des Effectifs par secteur		
	Hommes	Femmes	H.+F.
	Variations 2007-1999		
1 - Ind. Agric. Et Aliment.(B0)	-4.127	240	-3.886
2 - Ind. Equip. Mecan.(E2)	-9.328	0	-9.328
2 - Ind. Electr.(E3F6)	-1.699	-2.110	-3.808
2 - Ind. Metalurg (F5)	-12.138	-1.220	-13.358
3 - Serv. Eau/Gas/Elec.(G2)	-2.804	625	-2.179
1 - Construction (H0)	23.862	4.108	27.971
5 - Commerce (J23)	16.240	23.682	39.922
3 - Transport (K0)	3.680	5.227	8.907
4 - Activ. Financieres (L0)	-325	1.687	1.362
4 - Consult. Et Assist. (N2)	22.520	18.014	40.533
5 - Serv. Operation. (N3)	31.504	19.743	51.246
4 - Recherche et Devlpmt.(N4)	4.177	3.149	7.325
5 - Hotel+Rest. (P1)	9.396	10.651	20.047
5 - Services a la Pers (P3)*	625	2.704	3.329
3 - Éducation (Q1)	-83	3.339	3.256
3 - Santé/Action Social (Q2)	2.651	37.725	40.376
3 - Administration pub. (R1)	8.162	18.750	26.913
Autres (O)	-21.436	-2.029	-23.465
Total	70.878	144.286	215.163
* Avec intermediaires. Gré à gré exclus.	SECTEURS		
* Si Jalmain (2008) - Variation = 13 520 femmes	1 - Manuel Traditionel		
	2 - Industries		
	3 - Serv. Traditionel		
	4 - Finance/Conaiss.		
	5 - Serv. Precaires		

Esta recomposición se sucede en los diferentes ámbitos nacionales y territoriales a un ritmo acelerado, más en los actuales tiempo de crisis y ajuste contra la clase trabajadora y la soberanía de los procesos económicos. En el caso estudiado, los 8 años precedentes al inicio de la crisis muestran una composición cambiante de las personas asalariadas, lo que supone una alta concentración, sobre todo de las mujeres, en los sectores de servicios más feminizados, en gran parte precarizados o altamente desiguales en relación a los hombres del mismo sector. La hostelería/restauración, los servicios operativos –o servicios a empresas–, el comercio –excluido el automóvil– la consultoría/asesoría y la salud/ acción social emplean al 37'8% de los hombres y al 52'6% de las mujeres, generando unas relaciones salariales altamente segmentadas y cada vez más concentradas en algunos sectores

Tabla 2: Efectivos, parte de bajos salarios, estabilidad y jóvenes. En cada sector, por sexo, en el 2007.

Bas salaires (< 10 e.h.)	EFFECTIFS, % BAS SALAIRES HORAIRES, TAUX de STABILITE et % < 28 ans							
	HOMMES				FEMMES			
2007	Effectifs	% bas sal.	T. de stables	(0,27]	Effectifs	% bas sal.	T. de stables	(0,27]
1 - Ind. Agric. Et Aliment.(B0)	29.376	59,3%	64,0%	32,4%	23.532	79,8%	58,0%	29,7%
2 - Ind. Equip. Mecan.(E2)	61.284	31,6%	78,2%	17,5%	12.192	50,7%	73,4%	16,7%
2 - Ind. Electr.(E3F6)	43.488	24,1%	74,5%	17,4%	22.452	46,5%	73,4%	13,8%
2 - Ind. Metalurg (F5)	53.064	38,4%	78,4%	15,2%	14.172	63,0%	76,8%	11,3%
3 - Serv. Eau/Gas/Elec.(G2)	19.116	7,6%	65,8%	9,1%	5.832	16,5%	72,8%	11,7%
1 - Construction (H0)	153.504	50,0%	61,0%	34,2%	15.132	53,0%	68,4%	19,3%
5 - Commerce (J23)	136.560	53,6%	63,6%	29,1%	155.940	77,4%	58,2%	34,9%
3 - Transport (K0)	94.104	52,8%	68,8%	15,1%	28.620	54,9%	67,7%	21,3%
4 - Activ. Financieres (L0)	22.332	15,3%	72,1%	16,0%	35.520	32,9%	74,8%	20,5%
4 - Consult. Et Assist. (N2)	80.508	25,1%	67,1%	21,8%	67.188	45,3%	67,4%	22,8%
5 - Serv. Operation. (N3)	149.004	66,6%	23,6%	42,5%	90.888	77,2%	32,3%	37,5%
4 - Recherche et Devlpmt.(N4)	10.476	15,9%	73,5%	18,2%	6.984	26,5%	68,6%	18,9%
5 - Hotel+Rest. (P1)	58.164	76,7%	37,9%	47,5%	64.296	88,1%	38,1%	47,3%
5 - Services a la Pers (P3)*	3.648	69,7%	52,3%	29,6%	17.436	91,6%	52,6%	50,3%
3 - Éducation (Q1)	10.788	35,6%	68,1%	10,3%	19.824	55,1%	66,9%	14,6%
3 - Santé/Action Social (Q2)	57.972	49,2%	71,3%	17,1%	219.564	52,3%	73,1%	19,2%
3 - Administration pub. (R1)	69.300	39,0%	83,0%	12,5%	108.768	53,0%	79,9%	11,9%
Autres (O)	226.620	40,3%	74,0%	18,8%	151.692	56,2%	70,7%	16,6%
Total	1.279.308	46,1%	63,3%	25,1%	1.060.032	60,8%	64,4%	24,4%
* Avec intermediaires. Gré à gré exclus.					SECTEURS			
Total secteur formalisé: 100 000 emplois (Jalmain, 2008)					1 - Manuel Traditionel			
					2 - Industries			
					3 - Serv. Traditionel			
					4 - Finance/Conaiss.			
					5 - Serv. Precaires			

Cómo se puede observar en la tabla anterior, la parte de las personas empleadas con bajos salarios –menos de 10 euros la hora, 1.300 euros al mes para un tiempo completo– es altamente cambiante de unos sectores a otros. Los bajos salarios se relacionan con las bajas tasas de estabilidad, lo que resulta evidente en los sectores de servicios precarizados en auge cuantitativo de efectivos –hotelería/restauración, servicios operacionales, servicios a la persona y comercio, siendo este último mucho más flagrante en el caso de las mujeres. Las condiciones de empleo son mejores en los otros dos sectores de servicios con más personas asalariadas –consultoría/asesoría y salud/acción social. Si es este último el principal sector dónde una parte mayor de las mujeres– 80% de las personas empleadas en la salud/acción social– pueden aspirar a salarios decentes y perspectivas de mejora con la edad, los datos para la consultoría/asesoría da buena muestra de la fuerte segmentación por el sexo existente en el sector. Esta desigualdad salarial entre hombres y mujeres estructura este sector, central en las economías del conocimiento, y se evidencia con que el 45% de los hombres y sólo el 25% de las mujeres de este sector tiene altos salarios, por encima de 15 euros la hora –2.000 euros al mes para un tiempo completo.

Por último, se puede constatar en la tabla precedente la presencia de las jóvenes de menos de 28 años en cada sector, mostrándose la construcción y los servicios precarizados como los espacios sociolaborales dónde se da la puerta de entrada al mundo del empleo. Igualmente, la siguiente tabla nos permite constatar que el empleo juvenil está altamente concentrado en algunos sectores. Más del 50% del empleo de los más jóvenes se concentra en la construcción, el comercio y los servicios operativos en el caso de los hombres. El mismo proceso de concentración se da en el caso de las mujeres, excluyendo la construcción e incluyendo la salud/acción social.

Tabla 3 : Efectivos asalariados por grupos de edad y por sexo, en 2007¹¹

	PART DU GROUPE D'AGE DANS CHAQUE SECTEUR					
	HOMMES			FEMMES		
	(19,23]	(27,31]	(35,39]	(19,23]	(27,31]	(35,39]
TOTAL GROUPE D'ÂGE	124.344	124.704	134.196	113.256	99.996	108.816
1 – Ind. Agric. Et Aliment.(B0)	2,5%	1,9%	2,3%	2,5%	2,0%	2,4%
2 – Ind. Equip. Mecan.(E2)	3,3%	4,1%	4,9%	0,8%	1,1%	1,2%
2 – Ind. Electr.(E3F6)	2,3%	3,3%	3,5%	1,0%	1,9%	2,7%
2 – Ind. Metalurg (F5)	2,6%	3,5%	4,6%	0,6%	1,2%	1,5%
3 – Serv. Eau/Gas/Elec.(G2)	0,5%	1,0%	1,5%	0,3%	0,4%	0,7%
1 – Construction (H0)	14,9%	11,6%	11,1%	1,1%	1,3%	1,5%
5 – Commerce (J23)	13,0%	11,5%	11,5%	23,0%	15,5%	14,4%
3 – Transport (K0)	4,2%	6,8%	8,3%	2,1%	3,4%	3,5%
4 – Activ. Financieres (L0)	1,1%	1,2%	1,4%	2,9%	3,6%	3,0%
4 – Consult. Et Assist. (N2)	4,4%	8,8%	6,9%	4,6%	9,2%	7,6%
5 – Serv. Operation. (N3)	23,2%	14,3%	10,0%	14,5%	9,4%	7,5%
4 – Recherche et Devlpmt.(N4)	0,4%	0,9%	0,9%	0,4%	1,1%	0,5%
5 – Hotel+Rest. (P1)	9,1%	5,2%	3,8%	12,6%	6,0%	4,4%
5 – Services a la Pers (P3)*	0,3%	0,3%	0,3%	3,0%	1,6%	1,2%
3 – Education (Q1)	0,3%	0,8%	1,0%	1,1%	1,6%	2,0%
3 – Santé/Action Social (Q2)	3,1%	4,1%	4,1%	16,4%	19,5%	20,2%
3 – Administration pub. (R1)	2,3%	4,1%	5,4%	4,2%	8,2%	10,5%
Autres (O)	12,5%	16,5%	18,5%	9,0%	13,2%	15,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
* Avec intermediaires. Gré à gré exclus.	1 – Manuel Traditionels		Plus du 5% du groupe d'âge			
	2 – Industries		Plus du 14% du groupe d'âge			
	3 – Serv. Traditionel					
	4 – Finance/Conaiss.					
	5 – Serv. Precaires					

La creciente precarización se debe observar mediante un análisis más pormenorizado que excede la intención de esta ponencia. En el caso de hombres y mujeres empleadas en los **servicios operativos** –servicios a empresas, subcontratas...– o en **hostelería y restaurantes**, podemos hablar de “sectores de paso” con bajas tasas de permanencia, dada la poca presencia de grupos de mayor edad en los mismos. Este es uno de los indicadores más precisos de las escasas perspectivas de ascenso laboral y de ausencia de una cultura gremial para partes crecientes de las nuevas generaciones

11.- Parte de los efectivos de cada grupo de edad en el conjunto de hombres y de mujeres asalariadas en cada sector. Por ejemplo, en los servicios operacionales el 23,2% de los hombres empleados tienen entre 19 y 23 años, frente a sólo e

que entran en las relaciones salariales. Aún así la poca presencia de personas adultas y cercanas a la jubilación en las relaciones salariales de estos dos sectores puede ser también muestra de una trayectoria de transición ascendente al sector originario comandador –en el caso de los servicios operativos o de cambio de estatus al de auto-empleado en actividades por cuenta propia– en el de la hostelería y los restaurantes.

La identificación de los principales espacios de precarización debe así mismo dar prioridad a las mujeres en el **comercio** y en los **servicios a la persona**, ámbito éste último en el que el 80% de los empleos están en un régimen individualizado de alta informalidad o, por lo menos, de invisibilidad para las estadísticas oficiales. Contando con las mujeres jóvenes como grupo principal, el gran sector del comercio es una fuente de precarización y de crecientes desigualdades internas entre los grupos de edad y los sexos, siendo un ecosistema central en la composición de relaciones de empleo cada vez más inestables y peor remuneradas.

Para completar una panorámica de los principales sectores emergentes de la economía rhônalpina, cabe reiterar que, por contra, el ámbito de la **salud/acción social** es el único servicio cuantitativamente importante dónde las mujeres tienen unas posibilidades de mejora con la edad de sus condiciones laborales. Aún así las personas más jóvenes están escasamente empleadas en esta rama de actividad, altamente feminizada, y se siguen observando bolsas importantes de bajos salarios en las mujeres de edad más avanzada¹². Por último, el sector principal de la *economía del conocimiento* antes mencionada (la **consultoría/asesoría**) es altamente empleador de personas *no tan jóvenes*, de entre 27 y 39 años, siendo el que presenta desigualdades más agudas entre hombres y mujeres y entre puestos altos y bajos de las escalas salariales internas al mismo.

Todo lo expuesto nos permite considerar que *“el ascensor social se ha averiado”* (Rigaudiat, 2005) y que, como analiza Chauvel (2010), desde hace varias décadas cada generación de entrantes en las relaciones laborales lo hace en una posición más complicada, no consiguiendo recuperarse de las dificultades vividas al inicio de su carrera profesional. Es el concepto mismo de carrera laboral el que se erosiona en este contexto, tendiendo a su desaparición. Lemistre (2006: 2) constata también, en sus estudios longitudinales, que la entrada en el mundo laboral y, más concretamente, el primer empleo, son determinantes en el futuro profesional, pero existen, al menos en Francia, *“margenes de maniobra para los debutantes independientemente de la coyuntura”*.

En este incierto panorama, vemos que no sólo en las periferias del mundo del trabajo, sino que también en el centro de la *new economy*, *“millones de jóvenes trabajadores altamente formados han aceptado trabajar en condiciones de un espantoso estrés, de sobreexplotación, incluso con salarios muy bajos, fascinados por una representación ambigua en la que el trabajador es descrito como un empresario de sí mismo y la competición es elevada a regla universal de la existencia humana”*. (Bifo, 2003: 10). Todo esto hace ineludible una reconsideración global de los procesos descritos, pararse a respirar y, en definitiva, buscar pistas de organización e intervención con objetivos concretos y eficaces de mejora.

2 – REGENERANDO CON CREATIVIDAD UNA ACCIÓN SINDICAL EFECTIVA DE JÓVENES Y PRECARIAS

“¿Cuáles son los procedimientos a través de los cuales una masa de personas individualizadas, separadas, fragmentadas en el proceso productivo y en su condición económica y social logra transformarse en un movimiento activo, que produce un punto de vista político común, que elabora estilos de comportamiento y horizontes de conciencia que son sustancialmente comunes, aunque respetuosos con las diferencias de sensibilidad y de formación?”. (Balestrini y Moroni, 1988-2006: p. 443)

En este contexto de fragmentación creciente de la población en diferentes estratos o segmentos sociolaborales, la acción sindical de los jóvenes requiere de su urgente reconsideración desde diferentes ámbitos y sectores, empezando por los propios jóvenes que no están sindicalmente organizados. La condición de subalternidad de las nuevas generaciones de entrantes en las relaciones salariales de las economías de servicios requiere agudizar el ingenio –la

12.- En su comparación con el caso de España, hay que tener en cuenta que la Salud/Acción social es un sector especialmente dimensionado en Francia, dónde las estructuras públicas de protección tienen amplias partidas y complejas estructuras de financiación, gasto, inversión y provisión.

inteligencia colectiva de la clase trabajadora – para implantar una cultura sindical renovada en una situación de inestabilidad contractual, fragilidad organizativa, subcontratas en cadena y relaciones laborales en buena parte dependientes de redes transnacionales de financiación y toma de decisiones. Esta reflexión, que también (pre)ocupa a los sindicatos tradicionales de clase, requiere de una problematización a partir de las prácticas políticas, sociales y culturales de las personas jóvenes. Estas relaciones de (re)producción se dan tanto en el centro de trabajo como en los espacios de vida comunitaria, imbricadas, como hemos dicho, en *distritos sociales* difusos pero profundamente arraigados en nuestras sociedades (Albarracín, 2003). Por tanto, las herramientas y las estrategias para resolver esta cuestión debe tratar de entender los contornos y mutaciones de las relaciones de los jóvenes con los procesos sociolaborales, sus conflictos y las resistencias que en estos se generan, tratando de reconstruir vías de acción y de auto-organización frente a la deriva del modelo económico capitalista en crisis.

2.1 – Desatascar la relación controvertida entre jóvenes y sindicalistas... del mismo barrio

Como muestra ANTÓN (2006) en uno de los estudios más pormenorizados sobre la cuestión que nos ocupa, en España la adhesión de los jóvenes a los sindicatos es 4 veces inferior a la de la población adulta. Las personas jóvenes sindicadas suponía antes del inicio de la crisis en torno al 11% de la afiliación total (2,4 millones en España), lo que indica unas 268.000 afiliaciones juveniles a los sindicatos (4,9% de la juventud empleada o parada según la Encuesta de Población Activa del 2004-II). Este porcentaje de afiliación sube a un 20,7% para la población activa "adulta". En los últimos años nada indica que esta tendencia se haya invertido, dada la inoperancia de los sindicatos mayoritarios para obtener conquistas en la regresión y ajuste permanente de los últimos años¹³.

A pesar de esta crisis de sindicalización, creemos que los jóvenes –no teniendo hoy la primacía demográfica de otra época¹⁴– están lejos de sucumbir a una aceptación sumisa al orden económico y a las cada vez menores oportunidades ocupacionales que éste les propone. Nos encontramos, por tanto, ante un problema de incompatibilidad de dos modelos de acción, dos grandes grupos de subjetividades generacionales fracturadas por dos vivencias sociolaborales muy distintas. Lejos del estereotipo sobre la despolitización e individualismo de los jóvenes, vemos una causa central de este desencuentro en la posición a la que se relega a los nuevos entrantes en la estructura de las relaciones salariales en nuestras economías. Como hemos visto en el apartado anterior, las personas jóvenes con peores condiciones de empleo se concentran mayormente en sectores terciarios o en subcontratas de servicios a empresas de todo tipo. En la mayoría de estas profesiones de nuevo cuño, las convenciones laborales fordistas son inexistentes o estructuralmente violadas por los empresarios. La cultura sindical de tradición obrera no ha sabido implantarse en estos sectores y, si acaso, sobrevive anquilosada por unas pautas burocráticas de representación adulta, blanca y conciliadora.

Para ANTÓN (2006: pp.19-38 y 149-191) esta incapacidad de los sindicatos de conectar con las preocupaciones y deseos transformadores de los jóvenes, se fundamenta en un doble fenómeno. Por un lado se observa una débil identificación de los jóvenes con las organizaciones tradicionales de la clase obrera, que se plasma en una **crisis de pertenencia**, derivada de la incapacidad de las estructuras sindicales y sus lógicas de acción *neocorporatista* de incluir en su seno las culturas e identidades de las nuevas generaciones, que sienten que la tímida acción defensiva llevada a cabo por los sindicatos, no conecta ni con sus reivindicaciones específicas ni con sus pautas abiertas y flexibles de participación socio-política. Por otro lado, está la *crisis de influencia*, dada la pérdida del poder sindical para regular y subvertir los cambios que las economías salariales de servicios, cada vez más globalizadas, imponen en las condiciones de trabajo de los jóvenes.

Este segundo fenómeno se refuerza además con el papel secundario que juega la precarización de los sectores más explotados en las prioridades del diálogo y pacto social de los sindicatos mayoritarios, cuyas prácticas habituales priorizan

13.- De la misma forma, el sindicalismo combativo o de cambio social tampoco ha logrado en los últimos años procesos de ruptura con el (des)orden existente, ni tampoco situar los centros de trabajo y lo sindical como ejes prioritarios de acción políticas de las personas jóvenes, mucho más orientadas hacia lo social y, más recientemente, lo referente al cambio institucional vía elecciones. Una referencia de análisis laboral y sindical lo encontramos en los Cuadernos de crisis y Cuadernos de depresión que durante los últimos años ha estado publicando Albert Recio en la revista Mientras Tanto, en los cuáles se ha ido dando cuenta, mes a mes, de muchas de las tendencias observadas en las relaciones sociolaborales en España.

14.- La parte de la población en edades jóvenes ha caído a la mitad en las sociedades europeas en los últimos 40 años. En aquella supremacía demográfica de las jóvenes se basa el imaginario actual sobre la juventud y su rol motor en el cambio social, aspecto que debe reconsiderarse o, tal vez, extenderse, porque cómo decía aquel dicho "la juventud no es una etapa de la vida, es un estado del espíritu".

la defensa de los intereses corporativos de sus afiliados (concentrados en puestos de trabajo estables, sobre todo en las grandes empresas industriales y el sector público). Esta **crisis de influencia** ha sido ampliamente estudiada tanto desde las escuelas heterodoxas de los segmentacionistas, como por los modelos neoclásicos *insiders-outsiders*, llegándose en ambos a constataciones similares de este fenómeno (divergiendo, por contra, en las causas y responsabilidades de los actores que nos conducen al mismo¹⁵).

Aún existiendo muchas excepciones sectoriales y temporales de este desencuentro, es urgente realizar una reflexión conjunta desde sindicatos y demás movimientos sociales sobre esta *“fractura generacional, correspondiente a una transición y reestructuración entre dos modelos laborales de relación salarial”* (Albarracín, 2003: p.578). Esta fractura tiene fuertes implicaciones en el campo sindical de defensa de derechos de los trabajadores y en el campo social y político de construcción militante de nuevos modelos de sociedad. Las carencias en este plano son más graves si se tiene en cuenta la pertenencia generalizada de los grupos de trabajo a clases sociales, pueblos y barrios cercanos. Estos procesos están hoy en día organizados fuera de los sindicatos y, es por ello, que se requiere la regeneración de una cultura organizativa que –como en otros planos– sepa integrar lo nuevo sin olvidar lo viejo renovado.

Dejando atrás las luchas cainitas y las tensiones grupusculares que han lastrado desde siempre las organizaciones y movimientos revolucionarios¹⁶, lo primordial está en regenerar desde diferentes espacios la cultura de la militancia social y sindical, abriendo una grieta en las tradiciones de sectarismo y enfrentamiento entre familias (sindicatos convencionales y grupos autónomos, organizaciones anarcosindicalistas y nuevos movimientos sociales...) y permitiendo un avance hacia la construcción de un denominador común de lucha y transformación de las relaciones sociolaborales. Para esto es importante empezar por los cimientos, reapropiándose de las herramientas que nos brinda todo un legado de movilización de la clase trabajadora, poniendo a libre disposición diferentes pautas de acción que pueden ser recuperadas por las nuevas oleadas de acción sindical organizada:

- En primer lugar, es un requisito básico el romper con las lógicas de individualización y retribución de los méritos personales, apostando por socializar y exigir el respeto estricto del *Estatuto de los Trabajadores*, de los actuales convenios sectoriales y de empresa y de las regulaciones sociolaborales que acotan las prácticas empresariales. A pesar de la fuerte regresión en derechos y normas de los últimos años, estos textos siguen situando muchas de las prácticas habituales de los empresarios en permanente fraude de ley, pudiendo ser una herramienta central de defensa de derechos para unos sectores juveniles y precarios que los perciben como ajenos en cuanto a su utilidad para la práctica del día a día.
- De la parte de las organizaciones sindicales, una buena pista de replanteamiento de sus usos y costumbres está en la revalorización y empoderamiento de la participación de base que permiten sus estructuras. Para esto, el reparto de las horas liberadas para la representación sindical puede ser una pauta a seguir, así como la apuesta por la acción común, unitaria y convergente más allá de la afiliación. Para estas prácticas, el anarcosindicalismo y las organizaciones alternativas al modelo sindical *pactista*, pueden servir de inspiración e hilo conductor al mismo tiempo. Por contra al modelo de estas últimas, las experiencias de institucionalización y su reconsideración constituyente, pueden ser pautas de empoderamiento de base, a pesar de fundarse en estructuras en gran parte hoy vacías de contenido en el desolado panorama sindical de algunos sectores.
- Para tejer esta regeneración, puede además ser deseable una búsqueda de vías intermedias de acción sindical y trabajo en red con instituciones y empresas afines que sean permeables a las prácticas antagonistas de la clase trabajadora y que, en ningún caso, traten de mermar la autonomía de las iniciativas de base. Esta pista de intervención puede reforzar y liberar recursos para construir nuevas modalidades de acción social y sindical, siendo también una vía para el desarrollo de experiencias concretas de transformación (desde el cooperativismo, la economía social o el campesinado, por ejemplo). En una escala similar, algunos investigadores del *Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball* (QUIT, Barcelona) han realizado un estudio con el objetivo de *“discutir las posibilidades*

15.- Para una aproximación teórica de la cuestión sindical y del resto de aspectos de las relaciones sociolaborales, se recomienda el uso de la obra de referencia crítica en este campo: RECIO Albert (1997), *Trabajos, Personas, Mercados. Manual de Economía Laboral*, Economía Crítica, Ed FUHEM/Icaria, Barcelona

16.- Cuestión que perdura jovialmente en el imaginario colectivo gracias al excelente retrato realizado en 1979 por los Monty Phyton en la película *La Vida de Brian.*, provocando un reflujo permanente de caricaturización de estas divisiones en infinidad de épocas, ámbitos y países distintos.

que ofrece la concertación en el ámbito local como instrumento para invertir las tendencias a la precarización, presentes en el mercado de trabajo” (Andreu et al., 2002). También en un plano institucional, cabe destacar la labor de acercamiento y reflexión común que se realiza desde el *Euskal Gazteri Kontseilua-Consejo de la Juventud de Euskadi* con las secciones juveniles de los diferentes sindicatos vascos¹⁷.

- Por último, en un plano normativo, está pendiente la regeneración de propuestas parciales que puedan enarbolarse para obtener mejoras en el conflicto social y laboral realmente existente. Es urgente poner en el centro del discurso y la práctica sindical ideas creativas que puedan mejorar las condiciones de empleo de los sectores precarios, incluidos los jóvenes. Dentro de las organizaciones, tenemos un ejemplo de esta regeneración propositiva en la CGT francesa y su reivindicación contundente de una *Seguridad social profesional*. Se trataría de crear una serie de nuevos derechos transferibles entre empresas y sectores, ligados a toda persona trabajadora para permitirle una proyección a largo plazo de su trayectoria social y laboral. Desde las universidades, la escuela de los *Mercados Transicionales de Trabajo* ha esbozado en la misma línea toda una gama de derechos transicionales que podrían acompañar y proteger a los jóvenes en su construcción de itinerarios socio-profesionales ascendentes¹⁸.

En cualquier caso, como decíamos en la introducción de esta segunda parte, pensamos que los verdaderos avances y las disputas victoriosas por venir llegarán más desde fuera que desde dentro de los sindicatos, lo cuál no dirime la cuestión sobre el rol que estas organizaciones tienen o podrían tener en un proceso de transformación radical de las relaciones económicas, sociales y culturales. Por tanto, a estas propuestas y prácticas emergentes desde el trabajo precario y a su relación con los sindicatos se entrega la segunda sección de esta ponencia¹⁹.

2.2 – Auto-organización y respuestas colectivas en los nuevos espacios de precarización de las economías de la servidumbre

Mucho antes de que algunos sindicatos fueran reconocidos como actores sociales invitados a la mesa de la concertación y el pacto con las instancias del poder (el llamado *tripartismo*), las organizaciones obreras estaban entregadas al apoyo y la cobertura de las acciones de los trabajadores en sus conflictos cotidianos en las empresas, de cuyos resultados emanaba tanto su discurso programático como sus estructuras concretas de participación.

Echando la vista atrás, se recuerda una época de prácticas anti-maquinistas generalizadas en muchos lugares del mundo²⁰, dando paso a un movimiento internacional de trabajadores y pueblos contra el (des)orden liberal del Capital privado y la mercantilización a lo largo de todo el planeta colonizado. En este contexto histórico, rápidamente las organizaciones sindicales se constituyeron como órganos federativos, de abajo hacia arriba, mediante los cuales los trabajadores canalizaban sus luchas, sus procesos de formación intelectual y reflexión estratégica, así como sus pautas culturales de socialización antagonista²¹.

17.- Ver el [boletín de conclusiones de las jornadas “¿Nos salimos de la fila?: Alternativas para una política de empleo juvenil”](#), realizadas por el EGK el 7 y 8 de octubre del 2009 en Bilbao y Donostia.

18.- Estas medidas van más allá de las personas jóvenes, aunque sin duda son éstas las que más inestabilidad encuentran en sus trayectorias de entrada al mundo del trabajo. Otras propuestas para los periodos de transición empleo-empleo empleo-paro, formación-empleo, empleo-jubilación y otros pueden encontrarse en la extensa bibliografía de esta corriente de expertos, localizada principalmente en Francia y Alemania (Schmid y Gazier, 2002). En España es el recientemente fallecido Luis TOHARIA (2006) quien ha coordinado la traducción de estos autores y la difusión de sus propuestas. A pesar de los riesgos que tiene abrir esta gama de reformas en la línea marcada por la flexicurity, dado el actual panorama liberal, competitivo y mercantilizado es importante ser capaces de innovar en el plano propositivo. Sólo de esta forma seremos capaces de imponer, mediante la movilización, nuevos derechos sociales y laborales insertables en la composición actual del capitalismo.

19.- Hemos decidido acotar esta ponencia y poner en valor prácticas sindicales concretas sucedidas en Francia, dejando a un lado la relación entre sindicatos y movimientos sociales de huelga general del 2005 al 2010 (Zubiri-Rey, 2011). Para un estudio más empírico y comparado de las huelgas en Eeuropa puede verse Luque (2009). Así mismo, hemos dejado fuera de nuestra exposición algunos procesos de movilización protagonizados por los jóvenes, donde cabe destacar la lucha contra el *Contrato Primer Empleo* y la precariedad de la primavera del 2006 en Francia o las experiencias de acción sindical de “la generación de los 700 euros” en la Grecia de los años previos a la crisis (Kretsos y Markaki, 2009). En esta época precedente a la crisis, Michon (2007) argumenta la centralidad que tiene este periodo, desde los disturbios en la *banlieues* en noviembre del 2005 (Idriss et al, 2009) hasta el final de la *Primavera del 2006*, en los debates sobre la fragmentación social y la precariedad laboral que viene incrementándose en Francia en las últimas décadas.

20.- Aquí resulta de especial interés el conflicto de los ludditas en la Inglaterra de inicios del siglo XIX, de cuya experiencia se inspiran numerosas prácticas actuales de rechazo y destrucción de las nuevas estructuras tecnológicas de automatización y control del trabajo y de la vida (Sale, 2006). En el caso español esta tradición ha sido puesta a disposición de las nuevas generaciones de militantes anti-desarrollistas gracias a los Boletines de Los Amigos de Ludd. Este colectivo, diisuelto en una confrontación que acabo dando lugar a un libro y a retirada de parte de editoriales de uno de miembros, que ha protagonizado numerosas polémicas en los últimos años.

21.- Las Bourses de Travail en Francia son un claro ejemplo de todo esto a la vez, siendo hoy espacios en gran parte vaciados de mucho de su contenido originario, aunque siguen albergan las sedes de los principales sindicatos – a excepción de los anarcosindicalistas y revolucionarios, pero incluyendo al sindicato radical y combativo Solidaires.

Las vías de actualización de esta tradición en los nuevos tiempos que corren, son otra pista de reflexión para impulsar un sindicalismo de base. En contextos de mucha mayor hostilidad a las prácticas reivindicativas o subversivas de los trabajadores²², surgieron formas de acción radical que ahora parecen querer relegarse al baúl de los buenos recuerdos, imponiéndose las discutibles premisas de un panorama sindical dialogante y civilizado. Pero, cómo no podía ser de otra manera en los nuevos tiempo de crisis y ajuste contra la clase trabajadora (Arrizabalo, 2014), florecen en todos los países prácticas concretas de respuesta. Éstas se dan especialmente en las situaciones en los que las condiciones de vida están más gravemente amenazadas, en una ofensiva política y empresarial sin precedentes de parte de la patronal y sus agencias globales financierizadas (Álvarez y al., 2011; Lordon, 2008).

Más allá de las experiencias y propuestas que se presentan a continuación, conviene no olvidar que no existen recetas ni buenos consejos en lo aquí relatado, ya que creemos que es la espontaneidad y la acción auto-organizada del pueblo trabajador, en general, y de sus sectores precarios y jóvenes en particular, la que permite ampliar los horizontes de subversión de las realidades existentes²³.

A un cometido mucho más modesto que éste se entrega la obra coordinada por **Sophie BÉROUD** y **Paul BOUFFARTIGUE** (2009), **¿Cuándo el trabajo se precariza, que resistencias colectivas?**. En ella se entrelazan reflexiones profundas sobre el rol de la precarización de algunos grupos sociales en el conjunto de las relaciones laborales, con una serie de estudios en diferentes países y sectores precarios, donde una acción sindical innovadora y eficaz ha permitido conquistar avances (en el comercio, la comida rápida, la construcción naval, los servicios postales...).

Esta obra da muestra de la entrega de algunos académicos al estudio pormenorizado de las prácticas de los trabajadores precarios. Su método ha sido la realización de encuestas²⁴, seguimientos de apoyo y profundización del auto-análisis en contextos de luchas concretas. Todas ellas pretendían, en primera instancia, atajar mediante la movilización el endurecimiento de las condiciones de vida de las personas movilizadas. Su análisis se enmarca en una especial atención por la tercera dimensión de la precariedad (Paugman: 2000, Bouffartigue: 2008), la fragilización de las capacidades de acción y de representación colectiva. Este volumen se abre con la siguiente pregunta:

“¿Cuando es la propia acción reivindicativa la que está en juego, el proceso de precarización no contiene incitaciones a la renovación de sus prácticas y sus formas de organización? ¿No sería conveniente salir de los muros de la empresa para reaparecer en formas inter-profesionales o territoriales de organización?” (Béroud et Bouffartigue : 2009)

Se ve aquí una voluntad por explorar nuevos espacios que permitan el diálogo y la acción conjunta de las organizaciones sindicales tradicionales con aquellos que, ya con su premonitorio Adios al proletariado, André Gorz consideraba *“el neoproletariado post-industrial de los sin-estatus y los sin-clase, que ocupan empleos precarios de auxiliares, de reemplazamiento, de obreros de ocasión, de interinos, de empleados a tiempo parcial...”* (1980: p.14). Esto requiere de un alto grado de autocritica e inteligencia estratégica por parte de las primeras, así como una buena dosis de (auto) formación y de dinamismo constituyente en la de los segundos. Estos elementos se buscan, y a veces se encuentran, en los diversos procesos de movilización de trabajadores precarios que veremos a continuación. Para abordar específicamente la relación entre las personas que trabajan por cuenta ajena y los sindicatos, dejaremos a un lado la recomposición orgánica interna al capital empresarial y financiero, así como los procesos de proletarización que desde los orígenes del

22.- Tales como las las dos primeras décadas del siglo XX estadounidense de los Industrial Workers of the World o los años de la dictadura española dónde se desarrollaron las primeras comisiones obreras clandestinas, cuya historia posterior de legalización y cesión de posiciones no hace falta relatar aquí.

23.- Esta premisa de auto-organización conecta a la perfección con los estatutos de La Primera Internacional (sin duda el primer gran referente internacional de práctica revolucionaria) *“La emancipación de los trabajadores debe ser obra de los trabajadores mismos”*

24.- Para encuestas aplicadas a entornos más cercanos en España ver Precarias a la deriva (204) y Valenzuela et al.

capitalismo se opera en partes crecientes de los pueblos centrales y –en mayor medida– periféricos que estructuran el capitalismo global contemporáneo²⁵.

En primer lugar, Jean-Michel Denis nos presenta los resultados de diversas huelgas en el **sector de la limpieza**²⁶, donde la externalización de las actividades y el fraccionamiento de los lugares de prestación del servicio, ponen en dificultades la implantación sindical y la representación del personal ante las instancias directivas o contratantes. Aun así, algunos conflictos de huelga se han llevado a cabo durante el 2006 y el 2007 en centros donde el volumen de trabajadoras (2/3 de los efectivos de este sector en Francia son mujeres) era suficiente como para imponer una relación de fuerzas colectiva. En la mayoría de los casos, estas movilizaciones fueron acompañadas de interrupciones largas de trabajo y consiguieron el apoyo de las secciones sindicales de las empresas matrices que contrataban los servicios de limpieza (transportes, administraciones públicas...). Por el contrario, en una minoría de los casos estudiados se dan otras formas pasivas de huelga más continuada o peticiones de firmas y apoyos externos. Finalmente, es la excepción el caso en que el conflicto logra extenderse más allá del espacio unitario de prestación del servicio, para abarcar el conjunto de la empresa subcontratada o la unión con otros servicios externalizados de la misma empresa matriz. Este hecho muestra las carencias organizativas y las dificultades para estructurar una acción sindical que se establezca en un sector que es altamente precario y que, sin caer en la apatía y la falta de combatividad, cuenta con una mano de obra en muchos casos iletrada y con 1/3-1/4 de contratos a inmigrantes irregulares, lo que no hace sino fragilizar aún más las capacidades de autoorganización y movilización colectiva de los trabajadores.

Sophie Bérout, Bertrand Fribourg, Jean-René Pendairès y Jean-Marie Pernot realizan un análisis comparativo de las huelgas llevadas a cabo por interinos o trabajadores subcontratados en **empresas auxiliares de tres sectores industriales: petroquímico, naval y automóvil**²⁷. A pesar de las diferencias existentes en sus causas y modalidades, en las tres huelgas se combaten unas normas de empleo precarizadas en ramas enteras de la actividad y, por tanto, en grupos de trabajadores sin perspectiva alguna de mejora. Sus condiciones de empleo están sometidas a las leyes de la competencia empresarial, no a las convenciones colectivas o hábitos internos de las áreas centrales de la producción que aún permanecen en la empresa matriz. Esta desconexión es menos pronunciada en las empresas auxiliares del automóvil –que cuenta con más interinos dependientes de la empresa madre– que en las de la petroquímica y la naval. Estas últimas funcionan con unas subcontratas sometidas al ajuste brutal de los costos y están cada vez menos ligadas exclusivamente a necesidades técnicas o de capacidad de producción.

En los tres casos se considera que la posición de los sindicatos está anclada en una defensa de los trabajadores más protegidos de la empresa matriz, y se destaca el rol que algunos trabajadores estables –sindicados y no sindicados– tuvieron en las huelgas. Escapando a estas lógicas, algunos militantes apuestan por una acción colectiva con los trabaja-

25.- A nuestro parecer, aquí habría que ampliar la reflexión sobre y, más todavía, desde el trabajo autónomo o auto-empleado, (auto-)excluidos del sindicalismo por una cuestión estructural – más de estatus que de clase –, que también requiere su reconsideración. Dejando también a un lado la crítica radical al timo del emprendimiento – ya que se insta a ser empresarios a personas paradas sin capital que invertir –, nos parecería importante abordar también la cuestión de los autónomos y el auto-empleo – incluso de algunas PyMes estratégicas, en su pequeñez, para la estructura económica local y hoy acosadas por una fuerte competencia oligopólica donde las transnacionales llevan todas las de ganar –. Está reconsideración respecto a las posiciones tradicionales del sindicalismo de clase es importante, pero teniendo cuidado de no caer en redes de subordinación no deseadas. Sería necesario también, por tanto, un diagnóstico riguroso por sectores laborales según la composición orgánica del capital y del trabajo en cada uno de ellos. De entrada, la inclusión de autónomos y pequeños empresarios – sin o con pocos empleados, así como miembros de cooperativas de trabajadores, sean del tamaño que sean, atendiendo a sus prácticas y voluntades de agencia política – en las pautas de organización y movilización sindical sería más urgente en aquellos sectores en los que se observa una parte importante y creciente de la fuerza laboral en este estatus laboral, tales como los Servicios auxiliares, el Comercio, la Hostelería, la Consultoría y actividades técnicas, el Transporte y almacenamiento y la Construcción.

Las experiencias sindicales en estas ramas existen, tal vez estén poco visibilizadas y por apuntar una "buena práctica", cabría destacar la lucha – por ahora victoriosa – del comercio en Bizkaia, donde trabajadoras, sindicatos de uno y otro signo, asociaciones de empresarios, organizaciones de consumidores y hasta iglesias se han unido para impedir la apertura en domingos y festivos. Aún así, y esto es lo último que nos gustaría remarcar al respecto, la fuerza laboral total – sea asalariada, auto-empleada (autónoma) o empleadora (dados de alta en la empresa, no meros socios capitalistas o rentistas) – es en la mayoría de economías de servicios cada vez en mayor parte asalariada. Es decir, a pesar de todo el cuento del emprendimiento, el cierre de empresas unipersonales, PyMes y demás modalidades de trabajo autónomo o asociado es una realidad y el volumen de ocupados en este ámbito recula respecto a la fuerza laboral asalariada. Éste es, por tanto, el marco contractual en el que, salvando como hemos visto algunas ramas de actividad, debe desenvolverse y renovarse la acción sindical y, sobre todo, la auto-organización de las personas trabajadoras

26.- "Dans le nettoyage, c'est le chantier qui part en grève" (en Bérout et Bouffartigue : 2009, pp.101-116)

27.- "Precarité sous-traitée et innovations syndicales: trois sites industrielles, trois expériences significatives" (en Bérout et Bouffartigue : 2009, pp. 149-165)

dores precarios. Estas dinámicas tejen unas relaciones directas entre huelguistas de la empresa matriz y los trabajadores movilizados de sus módulos precarizados o subcontratas. En algunos casos, los militantes de la CGT²⁸, incluso con fuertes reticencias de las instancias gubernamentales del sindicato, han impulsado la creación de **Uniones Sindicales Multi-Profesionales**. Desde esta instancia local o comarcal, las huelgas federan recursos y personas diversas en un conflicto laboral concreto, que cobra relevancia en el territorio y la vida local en que se desenvuelven las actividades de la empresa.

Desde ésta y otras formas creativas de estructurar la acción sindical, se realizan encuestas con los interinos y se tramitan denuncias en serie a las instancias *prud'hommes*²⁹. Se impulsan huelgas donde los diferentes trabajadores "Kleenex" -inmigrantes y autóctonos- se manifiestan juntos y reivindican nuevas instancias de diálogo social de planta o de centro de actividades. Con todo esto se dice querer acabar con la fragmentación de una clase obrera donde dos trabajadores juntos en una cadena, trabajando codo a codo, no tienen ni el mismo estatus, a veces ni la misma empresa y casi nunca las mismas posibilidades de proyectarse en el futuro. La no oposición frontal de los sindicatos a la normalización de esta situación, les hace indirectamente parte del problema, debilitándoles y relegándoles a posiciones defensivas que cada vez tienen menos eficacia incluso en la defensa de los empleos estables.

Volviendo al sector terciario, Évelyne Perrin analiza una serie de huelgas que se dieron en los **establecimientos McDonald's de Paris**, centrándose especialmente en los de la banlieue norte de Saint Denis entre marzo del 2003 y marzo del 2004³⁰. Este sector de la comida rápida conjuga una fuerte precariedad del trabajo –carencias, riesgos, ritmos penosos, horarios flexibles y polivalencias crónicas–, con altas tasas de rotación –hasta el 300% frente al 33% de media en el total de restaurantes– y una casi total dispersión entre los diferentes establecimientos de una misma cadena. Partiendo de unos despidos, el movimiento de Saint Denis se socializó en gran medida gracias al rol del *Comité de apoyo* y a las relaciones preexistentes entre algunos de los jóvenes trabajadores movilizados y diversas asociaciones, colectivos sociales u organizaciones políticas. Acciones de bloqueo, relaciones con los medios, ocupación de otros restaurantes de la cadena y una conexión relevante con diversos eventos y actores sociales, generaron una lógica propia del movimiento más allá de lo meramente sindical. La CGT resuelve este conflicto, desatado con su sección del Comercio, mediante la creación de un colectivo *CGT-Comida rápida*. Los militantes de la CGT-McDonald's, en clara ruptura con la dirección sectorial del sindicato, pudieron así continuar sus actividades, mostrando públicamente su disidencia con los métodos tradicionales de su organización y trabajando por unas luchas controladas desde la base.

Algunas de esas luchas en la comida rápida, como fue el caso de las de Saint Denis, se canalizaron a una acción más institucionalizada, acabadas las movilizaciones, poniendo en marcha dispositivos tradicionales como los *comités de higiene, de seguridad o de condiciones laborales*. Estos no resuelven el carácter atomizado, en centros dispersos y altamente fragilizante del trabajo en los restaurantes de comida rápida. Tan sólo muestra una necesidad de la empresa de prevenir la aparición de nuevos contrapoderes de este tipo, lo que indiscutiblemente tiene una contraprestación de mejora en las condiciones objetivas de trabajo.

Por último, Louis-Marie Barnier y Evélyne Perrin nos presentan la **huelga de trabajadores Sin Papeles** de la región parisina de Ile de France, que dio el salto a la opinión pública y los medios de comunicación el 15 de abril del 2008³¹. Con

28.- La Confédération Générale du Travail (CGT) es el primer sindicato que consigue confederar, desde finales del siglo XIX, a las agrupaciones obreras de base. A partir de la post-guerra (1945), el Partido Comunista de Francia gana incidencia en esta organización, que va progresivamente moderando sus pautas de acción sindical. Aun así, tanto las bases como la dirección nacional de la CGT tienen un arraigo en las lógicas de confrontación y la lucha de clases, características de unas bases proletarias poco influenciadas por la cultura del 68 y la retórica de los nuevos movimientos sociales.

29.- Los tribunales de Prud'Hommes son una instancia jurídica oficial y paritaria de resolución de los conflictos laborales. Su funcionamiento se gestiona mediante acuerdos entre los sindicatos mayoritarios y las asociaciones patronales.

30.- "Ça en se passera plus comme ça chez McDonald's". (en Bérout et Bouffartigue : 2009, pp. 223-236)

31.- "La greve des sans-papiers d'avril 2008 et la CGT". (Bérout et Bouffartigue : 2009, pp. 289-304)

la participación activa de los militantes de *Solidaires*³²-Paris y la *Unión regional de la CNT*³³ en aquellos centros donde estaban presentes, la incidencia amplia y la coordinación de estas huelgas –que realizaron 800 trabajadores inmigrantes sin papeles en unas 100 empresas diferentes– se realizó desde la CGT y el colectivo *Droits devant!*. Ahondando en la dimensión social del sindicalismo más allá de la propia empresa, esta huelga se expande en los barrios y se focaliza principalmente en los espacios de socialización de las comunidades de inmigrantes. En su origen, esta huelga se va gestando por la necesidad de algunos colectivos de inmigrantes de tomar una posición reactiva antes los endurecimientos legales que dificultan la integración social y económica de los sin papeles. Estos acuden a la CGT para recibir cobertura, medios legales y apoyo en los trámites administrativos de reconocimiento de la huelga. Con el objetivo final de “la regularización de todos los sin papeles”, esta dinámica busca la regularización inmediata de los huelguistas y se suma a la llevada a cabo desde el ámbito escolar por la *Resseau Education Sans Frontières* para apoyar a las familias en proceso de expulsión.

A pesar de cerrarse con una victoria parcial “estudiada caso por caso” y de suponer un avance en la lucha inter-sindical junto a los colectivos precarios -destacar el librito informativo unitario titulado “El derecho del trabajo protege también a los trabajadores sin papeles”- la CNT y *Solidaires* consideran que esta huelga presentó algunos límites que deben ser superados: La falta de implicación orgánica de los colectivos de sin papeles no sindicales en las decisiones del rumbo de la huelga; la focalización en empresas grandes y trabajadores contratados estables desde hace años, omitiendo el aislamiento que sufren los muchos sin papeles contratados irregularmente en PyMEs; y, por último, exigir la regularización por la buena disponibilidad del inmigrante a trabajar, dejando fuera la defensa de los derechos en los otros muchos casos en los que la inmigración necesita articular sus luchas emancipatorias. Estos límites no nos impiden observar elementos muy interesantes de renovación de la cultura de los sindicatos que, dando un paso más allá de lo local, implican por primera vez sus instancias regionales en una movilización amplia, mediática y muy bien coordinada.

Estas experiencias pueden alimentar una reconsideración de las estrategias sindicales para defender y organizar al trabajo precario. Aun así, las investigadoras sobre estos procesos de movilización (Béroud et Bouffartigue, 2009) consideran que, a pesar de sus éxitos, los límites más destacados de esta vía en la que el sindicato, desde la base, muta para adaptarse a las necesidades de lucha de los trabajadores precarios son:

- La fácil cooptación y promoción sindical de los ex-precarios estabilizados.
- El agotamiento de algunos militantes super-activos que no consiguen una estructuración sostenible de esta nueva forma de organización.
- La contradicción entre movilizarse para estabilizar unos empleos y la necesidad de organizarse desde el trabajo precario realmente existente.
- Y, por último, la fragmentación de estas experiencias de sindicalismo precario, que en ningún caso consiguieron ser unitarias –ir más allá de las organizaciones sindicales– ni se tomaron como referencia en las reflexiones y dinámicas internas de los sindicatos

Esto no impide ver en todas estas experiencias una capacidades emergentes para avanzar en la superación del desencuentro existente entre sindicatos y trabajadores jóvenes y precarias. Es ésta una cuestión que, como tantas, sólo puede resolverse mediante la práctica concreta y organizada en el día a día. Para ello, consideramos de vital importancia la acción sindical también desde otros ámbitos de participación sociopolítica, tales como los movimientos estudiantiles y juveniles, las redes de apoyo a los sin papeles, los colectivos de unos barrios repletos de parados y *amas de casa* o las campañas y plataformas sectoriales que se realizan desde los movimientos sociales. Por qué, como veíamos en la

32.- Originario en una escisión de la CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail), los sindicatos Sud, federados en *Solidaires*, son un referente del sindicalismo alternativo y con proyección, que gana fuerza militante y cuyas secciones proliferan en todos los sectores de la economía francesa, ganando representatividad en las elecciones sindicales y estando cada vez más presentes en el panorama unitario de las movilizaciones. <http://www.solidaires.org/>

33.- Teniendo en cuenta también la existencia de la CNT-AIT, de corte más ortodoxo, creemos que la Confédération Nationale du Travail (con sede en la calle Vignoles de Paris) ha logrado integrar – al menos en Grenoble, que es la única ciudad en la que se desenvuelve nuestra experiencia de investigación militante - en sus bases a una parte importante de la militancia autónoma y libertaria que, desde el 68, se incorpora al mundo del trabajo buscando estructuras organizativas que no sean ni rígidas ni dogmáticas, permitiendo un modelo sindical muy arraigado en el trabajo directo y horizontal con los colectivos de precarios. <http://www.cnt-f.org>

primera parte de esta ponencia, hoy los espacios de producción y valorización del capital se desplazan del terreno de la empresa capitalista al conjunto de esferas de la vida en sociedad. Y, como afirma ALBARRACÍN (2003: p.575) :

“Los territorios de generación de subjetividad solidaria en las sociedades industriales de servicios, se retiran de los campos clásicos de la fábrica sindicalizada, y parecen ligarse a los territorios de las metrópolis globales, los distritos sociales de colectivos que comparten modos de vida genéricos, redes comunicativas materiales, que orientan prácticas en convergencia, que critican y se enfrentan a un modo de producción de la existencia social”.

En este terreno se desarrolla una nueva área (productiva y reproductiva a la vez) de auto-organización de la clase trabajadora más allá de los centros de trabajo, tal y como hemos visto en algunos de los ejemplos estudiados (Bérout y Bouffartigue, 2009). En un contexto donde la rotación entre empresas y la intermitencia entre periodos de empleo y de paro es cada vez más frecuente para amplios sectores de la clase trabajadora, se trataría de experimentar con la **Organización Multi-Profesional local o comarcal**. Como hemos visto en alguna de las luchas descritas, una pista de acción estaría en la creación de secciones locales abiertas a toda persona, sea asalariada, auto-empleada, parada o incluso empresaria atacada por el proceso de oligopolización y acaparamiento de la producción y las ventas por parte de grandes corporaciones transnacionales – comunmente denominadas, en proceso de proletarización. En este tipo de dinámicas sería central el apoyo que provee la socialización antagonista de las trabajadoras, el apoyo de sus comunidades de pertenencia, sus vecinas (auzoa), los pueblos (erria) que apoyan y se movilizan con las plantillas en lucha.

Estas autoras dedicadas a la encuesta sindical sobre los terrenos del conflicto laboral, consideran también que es necesario impulsar la organización sin afiliación y la acción apoyada por los sindicatos (mejor varios que uno sólo), generando colectivos que en su auto-organización pueden optar por afiliarse en bloque si consideran que una estructura sindical (de empresa, de rama de actividad o, mejor, de centro o incluso multi-profesional) les provee de la protección y los recursos que necesitan, siendo sus líneas generales de actuación (más o menos) acordes a las posiciones de las plantillas movilizadas. En este caso la sindicalización se convierte en un efecto o consecuencia de la organización y la lucha, en vez de ser una puerta de entrada o, como tantas veces, un fin en si mismo.

Más allá de las prácticas organizativas o conflictivas en las empresas, y dejando a un lado los brindis al sol sobre la unidad experimental u orgánica de la acción sindical con los movimientos sociales, la cuestión central que debemos resolver mediante la práctica es: **¿Cuáles son los terrenos de convergencia y apoyo recíproco para una auto-organización y movilización sindical de los jóvenes en las sociedades capitalistas avanzadas?**

Para responder a esta pregunta es necesario –por tanto y como se ha dicho ya– ahondar en la comprensión de los espacios y herramientas comunes que se generan dentro de los procesos productivos capitalistas. Ésta suele ser la vía más directa y prolífica para conectar con las experiencias concretas de otros sectores de participación social militante. En este ámbito, la época del movimiento anti-globalización dió algunos frutos en cuánto a renovación de relaciones – siempre controvertidas– entre sindicatos y organizaciones sociales, siendo normalmente éstas últimas de mayor arraigo juvenil (Coutrot, 2006; Recio, 1997). El otro gran terreno pendiente de rearticulación desde lo local de las prácticas sindicales son los movimientos de personas desempleadas. Éstos son con frecuencia impulsados con tesón por unos sectores de la población desocupada (mayoritariamente jóvenes) que no desfallecen ante la falta de expectativas que les oferta el sistema económico capitalista. Este es el caso de las asambleas y organizaciones de parados que florecen en diversos países durante los periodos de crisis económica, impulsando nuevas prácticas de auto-organización desde fuera de la empresa, y dando lugar a una radicalización de las formas de acción que obliga a las organizaciones sindicales a posicionarse –a favor, en contra o en posiciones ambigüas– sobre sus reiteradas contiendas de subsistencia³⁴.

Todas estas experiencias, dan paso a una comprensión integral de las relaciones sociolaborales en las economías capitalistas y los marcos más efectivos para regenerar la acción organizada de la clase trabajadora y de sus sectores juveniles

34.- En el caso vasco pueden verse las prácticas de presión radical para buscar curro de la Asamblea de [Parad@s](#) de Sestao (1997) en el libro Parados que se lo curran. Sobre el caso argentino y la combinación de procesos productivos emancipados y dinámicas de movilización social de los parados, existen textos como el de Flores (2005). Para terminar, puede verse el movimiento de parados que surgió en Francia durante la crisis de los 90' con el colectivo [Agir ensemble contre le chômage](#) como máximo exponente, siendo sus “auto-reducciones” en los supermercados una fuente de inspiración a lo largo y ancho del planeta.

y precarizados. Sólo nos queda, resumir las principales conclusiones de todo expuesto y cerrar con algunas pistas de ampliación –todavía más allá– del marco sindical convencional o alternativo.

CONCLUYENDO: CAMINAR CADA DÍA, RESPIRAR, CONSPIRAR, ARRAUN ETA IRAUN.

A lo largo de esta ponencia hemos tratado de sintetizar y actualizar nuestros trabajos precedentes sobre las economías salariales de servicios, el empleo juvenil y la renovación del sindicalismo. En la **primera parte** hemos comenzado por enmarcar los procesos de precarización como una conjunción de varios factores económicos y sociales en fuerte interrelación. Nos hemos centrado especialmente en la flexibilización laboral, en la individualización y precarización de las relaciones salariales, así como en la consolidación de una economía de servicios que carece de ámbitos institucionales de regulación pública, social o comunitaria arraigados en el territorio. Hemos enmarcado este proceso en una apuesta de especialización sectorial y en una nueva composición de las relaciones laborales, tendentes a generar empleos cada vez más serviles, inestables y peor remunerados.

Acto seguido, hemos abordado el rol motor que ocupan en este proceso las condiciones de entrada de las nuevas generaciones de jóvenes al mundo del trabajo. Hemos apuntado algunos indicios de generalización, o al menos sustancial aumento, de esta condición más inestable y peor remunerada en amplios segmentos de las clases trabajadoras, cuyo estudio de caso para la región francesa de Rhône-Alpes ha sido analizado en el tercer sub-apartado. Este proceso se opera, como hemos adelantado con unos pocos datos que forman parte de un estudio doctoral mucho más amplio de próxima deposición, *“mediante una larga transición y sustitución generacional”*, que ha conseguido *“degradar las condiciones garantistas o compensadoras que pueda tener la relación salarial”* (Albarracín, 2011).

Hemos podido observar – en un caso concreto no extrapolable más que en parte – que esta precarización del empleo se ha operado especialmente mediante el auge cuantitativo de los puestos de trabajo en algunos sectores emergentes de construcción y servicios de diversa índole. Unos “de paso” o de subsistencia, sin expectativas de mejora para las nuevas generaciones. Otros, menos empleadores de personas jóvenes, o internamente más polarizados entre grupos de edad y entre sexos. En general, estas actividades emergentes durante las últimas décadas están más feminizadas que los sectores en decadencia – industriales, mayormente. En varios de ellos, así como en otros cuantitativamente no tan relevantes, hemos destacado el rol de la juventud tardía, de los grupos de edad no tan jóvenes, ya que consideramos clave poner atención a estos grupos precarizados en la observación de como se recomponen las sociedades salariales de servicios.

Este (más bien, boceto de) diagnóstico –que en cada caso debe ser territorial y sectorialmente delimitado, única forma de comprender la composición orgánica del capital y de las relaciones salariales que lo sustentan– ha dado pie a una **segunda parte** en la que se ha considerado la necesidad de una renovación de las prácticas sindicales en los sectores de servicios. Hemos puesto especial atención en aquellas experiencias en las que los segmentos precarizados de la fuerza laboral han conseguido organizarse de forma creativa para obtener mejoras. Así mismo, hemos reiterado la necesidad de considerar las dimensiones sociales y comunitarias de las clases trabajadoras, con la vocación de arraigar una cultura de organización efectiva en relación a objetivos previamente planteados.

Para ello, en primer lugar, hemos considerado las relaciones controvertidas que tienen los jóvenes con las organizaciones sindicales de tradición obrera. Apuntando la crisis de pertenencia y la crisis de influencia estudiadas por Antón (2006), hemos expuesto algunas vías de posible renovación de las pautas de acción sindical convencional, tratando de recuperar el legado de las experiencias previas de organización y movilización de las personas que han vivido estos procesos en el pasado –aunque López-Lacalle (2007) lo haya hecho mucho mejor, en el marco de CCOO. Las más destacadas son la reconstitución de una cultura sindical básica –por aburrida y legal que sea–, para el (re)conocimiento –y cumplimiento estricto y universal– de los derechos conquistados. Así mismo, se han mencionado posibilidades de empoderamiento del sindicalismo de base, incluidas las de los propios sindicatos mayoritarios –cuyas estructuras y arraigo en segmentos de la clase trabajadora permiten dicha renovación. También se han apuntado vías de posible institucionalización o generación concertada de marcos de regulación, así como la importancia de diseñar una nueva batería de mecanismos y derechos *insertables*– es decir, aplicables en el corto y medio plazo –a favor de las asalariadas, paradas y auto-empleadas– para obtener mejoras en los conflictos y negociaciones laborales realmente existentes.

En el último sub-apartado, hemos recogido algunas experiencias de acción en sectores económicos con fuerte incidencia de la precariedad. Gracias a la riqueza expositiva y el detallado análisis de la obra de **Bérout y Bouffartigue (2009) –y a la espera de que nazca la iniciativa de su traducción al castellano–**, hemos presentado algunas movilizaciones de trabajadores y trabajadoras precarias en Francia, analizando algunos casos recientes y mostrando el rol que las organizaciones sindicales y sus militantes de base han tenido en la construcción de huelgas y acciones. En los diversos sectores económicos en los que se han llevado a cabo estas huelgas, el trabajo precario ha dejado de ser excepción para convertirse en norma. Esto sucede en ámbitos externalizados de producción –auxiliares industriales, limpieza– o en sectores donde la precariedad es generalizada –cómo la *comida rápida*. También hemos visto la particularidad de los trabajadores *sin papeles* y su capacidad de impulsar, desde su condición extremadamente frágil, movilizaciones y huelgas sindicales.

Para terminar, hacemos **algunas consideraciones finales**, con el único cometido de animarnos a todas a seguir caminando y respirando como pueblos y clases subalternas –cada vez mejor– organizadas y capaces de invertir el actual curso decadente de la historia. En primer lugar, remarcar que el sindicalismo es un elemento de presión clave de las clases trabajadoras para crear y consolidar ámbitos de regulación de la economía. Como bien indica Polavieja (2003), hoy en día se ha generalizado una incertidumbre con respecto a los posibles beneficios de la acción colectiva, especialmente en las ramas de actividad empleadoras de personas jóvenes. Igualmente, los costes disciplinarios con que se enfrentan las personas que trabajan en precario durante los conflictos laborales son cada vez mayores. Véase, a modo de ejemplo, los resultados de **la encuesta vía tuitter que realizó recientemente la CGT-Informática (2015) «Empresarios en acción»**.

En cualquier caso, y en relación al tenso clima social que se vive en España y en el conjunto de la periferia europea – Los GIPSI Grecia, Italia, Portugal, Spain e Irlanda–, cabe decir que las luchas contra los ajustes, las mareas en defensa de los servicios públicos, la presión social contra los desahucios o las huelgas generales en la empresa y el territorio son cruciales en los casos de ajuste contra las condiciones de vida. Pero no son, en si mismos, pasos suficientes para reconducir la situación a mejor o, mejor todavía, lograr subvertirla hacia *una vida que merezca la alegría de ser vivida* (Desazkundea, 2013). Más allá, o mejor más acá (Orozco, 2014), del mercado y de este *capitalismo incrustado*, Coraggio (1993 : 6) considera que «*se requiere ir planteando normas alternativas específicas, desde el interior mismo de las prácticas populares, fundamentalmente en lo que hace a la reproducción material de la vida, pero también en lo que hace a las normas de justicia y a la interacción democrática*». En la misma línea, **Gorz (1997) propone una cooperación productiva a todos los niveles que genere autonomía en el trabajo y en nuevas esferas de autonomía cultural, moral y política. Para esto es necesario regenerar comportamientos colectivos como la actividad militante, la cultura de la insumisión, la rebelión y la fraternidad, el libre debate y el cuestionamiento radical de las estructuras.**

En esta ponencia hemos abarcado –de forma parcial y muy a la ligera en cuánto al diagnóstico– un periodo de mutaciones relevantes, tanto en el plano económico y de estructura salarial como en el de maduración de los movimientos. Desearíamos que el análisis operativo de lo vivido en Francia (Malo, 2004) pueda resonar en los debates que, desde la práctica, vienen tejiendo cada día muchas personas –trabajadoras, precarias, jóvenes, sindicalistas, paradas, artistas, inmigrantes, estudiantes, cuidadoras, activistas, excluidas...–, organizaciones y colectivos en sus experiencias sociales y laborales. Esperamos que éstos y otros debates les ayuden a construir herramientas y les den ánimo en la necesaria contienda global contra el capitalismo y por una democratización de la economía que se impone desde la aceleración de las crisis a partir del 2008³⁵.

Y es que no olvidemos que, con autonomía relativa de su estatus de actividad, las clases trabajadoras son la fuerza productiva de un capitalismo en crisis. Como diría Marx (1859), es necesaria su maduración en el seno de las viejas

35.- Como registrábamos en Zubiri-Rey (2011), y remarcamos ahora como cita pasada: "Especialmente en todas esas plazas tomadas a partir de las manifestaciones del 15-M por una multitud de personas indignadas que exigen cambios reales en el sistema vigente y que se están organizando para hacer valer colectivamente sus deseos. La reconsideración del plano económico y de la importancia de la empresa como lugar en el que exigir una democratización real de las relaciones de producción podría ser una prolífica vía de este movimiento.". Hoy sabemos que no lo fue, lo que tal vez explica la escasa incidencia del sindicalismo mayoritario de ámbito español (CCOO y UGT, mayormente) en los ciclos sociales y políticos que, algunos dicen, se iniciaron en 2011.

estructuras productivas para poder impulsar un cambio revolucionario, dando pie a un nuevo modelo económico post-capitalista³⁶. Para esto es indispensable un proceso de autoformación de las clases trabajadoras y populares que permita una renovación del imaginario y las herramientas para una recomposición de clase radical, ecologista y feminista (Medialdea, 2010). Porque creemos que mediante la auto-organización y la convergencia de luchas podremos, como dice Amin (2009), salir del capitalismo en crisis³⁷. Porque es posible crear una alternativa de base, aunando esfuerzos desde situaciones y condiciones sociolaborales diversas e impulsando un cambio de rumbo que cada día se presenta más urgente e ineludible.

Así mismo, enfangados en el trabajo concreto y las disputas del día a día, no se debe olvidar que:

“Las luchas de clases pueden también atacar la naturaleza misma de la relación salarial, con pretensiones de transformaciones de la formación social y política del poder, contra la forma de Estado, o su existencia misma, por el control de la producción, o la transformación, no sólo de la organización del trabajo, o de las condiciones de las relaciones de empleo (tipologías de contratos, entrada y salida del empleo, estabilidad en el empleo, política económica del Estado, regulación sistema concurrencial, etc...) sino la misma concepción del orden social y sus bases de legitimación, coerción y producción de relaciones sociales.” (Albarracín, 2003: 137).

Con la vista puesta en este horizonte, estamos condenadxs a la esperanza³⁸, a caminar cada día, tratando de respirar, mediante el apoyo mutuo y la solidaridad, para poder conspirar contra el desbarajuste actual que, tengámoslo claro, no caerá nunca por sí sólo. Ea ba, arraun eta iraun³⁹.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS UTILIZADAS PARA ESTA PONENCIA = LECTURAS RECOMENDADAS PARA SEGUIR PROFUNDIZANDO

(especialmente recomendas las **obras y autorías marcadas en negrita**)

- **ALBARRACIN SÁNCHEZ Daniel** (2011), ***Tendencias sociolaborales y Relación Salarial (3): Polarización de las clases sociales y nuevos modos de vida***, <http://www.daniloalba.blogspot.com.es>
- .- (2009), **«La crisis económica española en la larga agonía del capitalismo tardío»**, *Viento Sur*, nº105/Octubre, pp.97-109.
- .- (2003), *DE LA UTOPIA POSTINDUSTRIAL A LA CRISIS DE LAS SOCIEDADES SALARIALES DE SERVICIOS: En torno al ciclo del capital y la identidad de clase de los trabajadores españoles en el capitalismo tardío*. Tesis Doctoral dirigida por Luis Enrique Alonso Benito, UCM, Madrid, 638 pp.
- AMIN Samir (2009), *Salir de la crisis del capitalismo o salir del capitalismo en crisis*. Barcelona, *El Viejo Topo*.
- **ANTÓN, Antonio** (2006), *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*, Madrid, Ed. Talasa, p.150 Sus artículos pueden encontrarse en <http://www.pensamientocritico.org>
- **ARRIZABALO MONTORO, Xabier** (2014), *Capitalismo y Economía Mundial*, Editado por el Instituto Marxista de Economía (U.C.Madrid) y la Universidad de Concepción, 600 p.
- .- (2009), « Prólogo », en ÁLVAREZ, Nacho, BUENDÍA, LUIS, MATEO, Juan Pablo, MEDIALDEA, Bibiana, MOLERO, Ricardo, MONTANYÁ, Miguel, SANABRIA, Antonio y PAZ, María José (2009), ***Ajuste y Salario. Las consecuencias del neoliberalismo en América Latina y Estados Unidos***. Fondo de Cultura Económica, México.
- **ARRIOLA Joaquín y VASAPOLLO Luciano** (2003), *Flexibles y Precarios: La opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo*, Barcelona, *El Viejo Topo*.

36.- Post-K fue un seminario no universitario entre militantes de Grenoble y Ginebra. Desde el 2009 constituyen un grupo reflexivo activo sobre los posibles modelos económicos post-capitalistas, tan urgentes como indispensables para la pervivencia de la humanidad – cómo bien ha demostrado Fernández-Durán y al. (2015) en su obra póstuma. Este grupo se propone estudiar tanto los modelos teóricos y mecanismos de funcionamiento de la economía, como las experiencias históricas de mayor interés para ir más allá del capitalismo.

37.- Además de la extensa obra de Samir Amin, recomendamos escuchar los [audios](#) o ver la [transcripción](#) en internet de su [conferencia celebrada en la Universitat de Barcelona el 7 de abril del 2010](#), donde expuso las tesis recogidas en su último libro.

38.- Como canta Gari, integrante del mítico grupo Hertzainak: “Garaipenik ez da, Galtzekorik gabe, ***Esperantzara kondenatuak***” [No hay victoria, Sin arriesgarse a perder, ***Condenadxs a la esperanza***]

39.- A ver pues, arraun eta iraun, remar y perdurar.

- **Asamblea de Parada@s de Sestao** (1997) en el libro *Parados que se lo curran*, Donostia, Editorial Gakoa.
- ASKENAZY Philippe, DIALLO Rokhaya, BONNAND Gaby, CASTEL Robert, ETIENNE Marcel, PALIER Bruno et RIVIÈRE Françoise (2013), **“Face à la précarisation de l’emploi, construire des droits pour tous”**, Terra Nova, Avril 2013, 36 p.
- **AZKARRAGA ETXAGIBEL, Joseba** (2011), **Euskal harriak. Trantsizio sozio-ekologikorako gogoetak**, Alberdania.
- **BALESTRINI, Nanni y MORONI Primo** (1988-2006), **La horda de oro [1968-1977]. La gran ola revolucionaria y creativa, política y existencial**, Traficantes de Sueños, Historia nº5, Madrid.
- BEL Josep, VALENZUELA Pep y TAFALLA Joan (2006), *Miradas sobre la precariedad. Debate y propuesta para una “encuesta sobre el trabajo” y la reconstrucción del sindicalismo de clase*, Editorial El viejo topo, Madrid, 206 pp.
- **BÉROUD Sophie et BOUFFARTIGUE Paul (2009)**, **Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?**, Editions La Dispute, Paris. **Obra cuya traducción sería un placer hacer.**
- BIFO, Franco Berardi (2003), **La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global**, Madrid, Traficantes de Sueños, 191 p.
- BOLTANSKI Luc et CHIAPELLO Eve (1999). *Le nouvelle esprit du capitalisme*, France: Gallimard. **Existe edición en castellano.**
- BOUFFARTIGUE Paul (2008). «Précarités professionnelles et action collective: La forme syndicale à l’épreuve». *Travail et Emploi*, no116, octobre-décembre 2008. pp.33-44.
- BOURDIEU, Pierre (1984), «La “jeunesse” n’est qu’un mot», *Questions de sociologie*, Éditions de Minuit, Paris, pp.143-154. **Ficha de lectura.**
- **CARRASCO Cristina, BORDERÍAS Cristina et TORNOS Teresa** (2011), **El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas**, Collection “Economía Crítica & Ecologismo Social”, CIP-Ecosocial y La Catarata, Madrid, 411 p.
- CHAUVEL Louis (2010a), *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France du XXe siècle aux années 2010*, Paris, PUF.
- CGT, COMISIÓN CONFEDERAL CONTRA LA PRECARIEDAD (2004), **“Reflexiones colectivas contra la precariedad. Crónica de las jornadas “Porque la precariedad nos une...”**, Cuaderno nº2 de sindicalismo, 41 p.
- CGT-Informática (2015), **“Atención, encuesta: ¿cuál es la mayor burrada que habéis oído a un jefe/empresario?: humillaciones, despotismo, prohibiciones absurdas...”**, Encuesta vía twitter, 300 respuestas.
- **CORAGGIO, José Luis** (1993), **“El futuro de la economía urbana en América Latina (Notas desde una perspectiva popular)”**, Medio Ambiente y Urbanización: La ciudad latinoamericana del futuro, Año 10, 43-44, IIED-AL, Buenos Aires.
- COTTET Davy, ZUBIRI-REY Jon Bernat y SAUVEL Patrick, **“L’emergence du cognitariat face aux reformes universitaires en France”**, Revista *Multitudes* nº39, noviembre del 2009.
- COUTROT Thomas (2006), “Face au despotisme de marché, quelles stratégies syndicales” en PETIT Héloïse y THÈVE-NOT Nadine (2006), *Les nouvelles frontières du travail subordonné. Approche pluridisciplinaire*, Editions La Découverte, Paris.
- Cumbre de Lisboa (2000), **“La estrategia europea de empleo”**, Fundación Luis Vives, 25 p.
- DESAZKUNDEA (2013), **Construyendo vidas que merezcan la alegría de ser vividas** [vídeo], 16 octubre de 2013.
- DJELLAL Faridah et GALLOUJ Camal (2007), *Introduction à l’économie des services*, Presses universitaires de Grenoble, 108 p.
- **FERNÁNDEZ-DURAN Ramón** (2014a), **En la espiral de la energía: Historia de la Humanidad desde el papel de la energía (pero no sólo)**, Madrid, Ed. Ecologistas en Acción y Baladre, 519 p.
- .- (2014b), **En la espiral de la energía: Colapso del capitalismo global y civilizatorio**, Madrid, Ed. Ecologistas en Acción et Baladre, 415 p.
- .- (2011), *La Quiebra del Capitalismo Global: 2000-2030. Crisis multidimensional, caos sistémico, ruina ecológica y guerras por los recursos. Preparándose para el inicio del colapso de la Civilización Industrial: I. EL INICIO DEL FIN DE LA ENERGÍA FÓSIL*, Ecologistas en Acción, 51 p.

- FLORES Toty (comp.) (2005), *De la culpa a la autogestión: Un recorrido del Movimiento de Trabajadores Desocupados de La Matanza*, Ediciones Continente, Buenos Aires, 155 pp.
- FUMAGALLI, Andrea (2010), **Bioeconomía y capitalismo cognitivo: Hacia un nuevo paradigma de acumulación**, Traficantes de sueños, Madrid, 342 p.
- GADREY, Jean (2008), **«La crise écologique exige une révolution de l'économie des services»**, *Développement durable et territoires*, Points de vue.
- GARRIDO MEDINA, Luis (2012), «Para un diagnóstico sobre la formación y el empleo de los jóvenes», Cuaderno nº2 del *Círculo cívico de opinión: El empleo juvenil*, Madrid, pp.11-36.
- GENTILE, Alessandro (2006), "Una precaria transición a la edad adulta: inestabilidad laboral y límites del régimen familista de Estado del Bienestar. El caso de España", Documento de trabajo de la Unidad de Políticas Comparadas nº 06 – 02, Marzo.
- **GORZ, André** (2003), *L'immatériel: Connaissance, valeur et capital*, Paris: Galilée.
- .- (1997), *Missères du present, Richesses du possible*, Ed. Galilée, Paris. Existe edición en castellano.
- .- (1988), *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, Paris, Gallimard. Existe edición en castellano.
- .- (1980). *Les Adieux au proletariat*. Paris: Galilée. Traducción: 1981. *Adios al proletariado: Más allá del socialismo*. El Viejo Topo, Ediciones 2001.
- **Idriss, Jon-Bernat, Regis** (2010). **"Precariedad y respuestas populares en las periferias urbanas francesas"**. *Diagonal*, nº 118.
- INE (2014), **«Análisis de la evolución reciente de la población activa en España. Primer trimestre de 2011 a primer trimestre de 2014»**, *Análisis y Estudios sobre la Encuesta de Población Activa*, Madrid, 38 p.
- KRETSOS Lefteris y MARKAKI Maria (2009), "Learn to play Judo: Union Revitalization Strategies in Southern Europe and de '700 euros mouvement'", Comunicación a la 29a Conferencia anual del *International Working Party in Labour Market Segmentation*, Oporto, 8-10 de septiembre del 2009.
- **LAPARRA Miguel (coord.)** (2004), *Managing labour market related risks in Europe: Policy implications*, Comisión Europea, ESOPE Project.
- LEFRESNE, Florence (2006), **"Précarité pour tous, la norme du futur"**, *Le Monde Diplomatique*, mars 2006.
- .- (2002), «Vers le renouvellement de l'analyse segmentationniste», *Economie et Sociétés*, serie «Economie du travail» AB nº22, 8/2002, p.1241-1267.
- LEMISTRE Philippe (2006) , **«Quelles réalités pour le risque de déclassement en début de carrière ?»**, *Communication aux 13èmes Journées d'Étude sur les Données longitudinales dans l'analyse du marché du travail «Transitions professionnelles et risques»*, LEST, Aix en Provence, 12 p.
- LOPE Andreu, GIBERT Francesc y ORTIZ Daniel (2002), *Atajar la precariedad laboral: La concertación local ¿un marco para abordar las nuevas formas de empleo*, Editorial Icaria, Barcelona.
- **LÓPEZ LACALLE, Pablo** (2007), *La desmovilización general: Jóvenes, sindicatos y reorganización productiva*. Madrid, Los Libros de La Catarata.
- LÓPEZ LACALLE, Pablo y CASTILLO ALONSO, Juan José (2007): "Una generación esquilada: los efectos de las reformas laborales en la vida y trabajo de los jóvenes madrileños", *Revista Sociedad y Utopía*, nº 29, abril de 2007, pp. 273-311.
- **LORDON, Frédéric** (2008). *Jusqu'à quand?: Pour en finir avec les crises financières*. Paris: Raison d'Agir. Traducción: 2009. **El porqué de las crisis financieras y cómo evitarlas**. Madrid : CIP-Ecosocial y La Catarata.
- LUQUE BALBONA David (2009), "La forma de las huelgas en Europa, 1980-2006", Contribución a las Jornadas Internacionales de homenaje a Charles Tilly *Conflicto, poder y acción colectiva: Contribuciones a análisis sociopolítico de las sociedades contemporáneas*, celebradas en Madrid el 7 y 8 de Mayo de 2009.
- MALO, Marta (2004). "Prólogo" en Autorías colectivas (2004). **Nociones comunes : experiencias y ensayos entre investigación y militancia**. Madrid : Traficantes de Sueños.
- **MARX, Karl** (1859), **«Prefacio a la crítica de la economía política"**. Múltiples fuentes.

- **MEDIALDEA, Bibiana** (2010). "**La economía crítica frente a la crisis**", *Revista de Economía Crítica*, nº9, primer semestre 2010, <http://revistaeconomiacritica.org>
- **MICHON, François** (2007), "**What became of labour market segmentation in France : Its changing design**", Paper presented to the 28 th conference of the **International Working Party in Labour Market Segmentation (IWPLMS)**, Aix-en-Provence, 5-7 July 2007. *Economie et Sociétés: serie AB Socio-Economie du travail* nº28. Juin 2007.
- MIRANDA, Olatz y MERA, Igor (2010), "**Un acercamiento a la participación social de las personas jóvenes en el contexto español**", en IBARRA, Pedro y GRAU, Elena (2010), **Jóvenes en la red: Anuario de movimientos sociales**, Fundación Betiko e Icaria editorial, pp. 47-65.
- **MORINI, Cristina** (2014), **Por amor o por la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo**, Madrid, Ed. Traficantes de Sueños, 223 p.
- MOULIER-BOUTANG Yann, CORSANI Antonella, LAZZARATO Maurizio, BLONDEAU Olivier, et VERCELLONE Carlo (2004), **Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva**, Ed. Traficantes de Sueños, Madrid, 155 p.
- NAGELS Carla et REA Andrea (2007), **Jeunes à perpète. Génération à problème ou problèmes de génération ?**, Academia Bruylant, Louvain-la- Neuve.
- **OROZCO, Amaia Pérez** (2014), **Subversión feminista de la economía: Aportes para una debate sobre el conflicto capital-vida**, Madrid, Traficantes de Sueños.
- .- (2010), **«Feminismo anticapitalista, esa Escandalosa Cosa y otros palabros»**, Ponencia en las *Jornadas Feministas estatales de Granada*, Diciembre 2009, 8 p.
- .- (2007), **«Cadenas globales de cuidado»**, *Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW)*, Documento de trabajo nº2, 8 p.
- PAUGAM, Serge (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris: Presse Universitaires de France.
- P.É.C.R.E.S. (2011) – Pour l'Étude des Conditions de travail dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur–, **«Recherche précarisée, recherche atomisée : Production et transmission des savoirs à l'heure de la précarisation.»**, *Raisons d'Agir*, Paris, 157 p.
- POLAVIEJA, Javier G. (2003), *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- **Precarias a la deriva** (2004), "De preguntas, ilusiones, enjambres y desiertos. Apuntes sobre investigación y militancia desde Precarias a la deriva" en VVAA (2004), **Nociones comunes : experiencias y ensayos entre investigación y militancia**, Editorial Traficantes de Sueños, Madrid, pp.81-92. Libro disponible en descarga libre.
- **TAIFA Seminari** (2011), "**La estrategia del Capital**", *Informes d'economia*, nº8, Ed. Baladre y Seminari d'economia crítica Taifa 62 p.
- .- (2006), **Del pleno empleo a la plena precariedad**, *Informes de economía* nº3, Ed. Baladre y Seminari d'economia crítica Taifa, 44 p.
- RAOULT Nicole et QUINTREAU Bernard (2005), *La diversité des âges*, Paris, Ed. Liasons.
- **RECIO ANDREU, Albert** (2011), "**La persistencia del paro masivo: lo que el señor gobernador quiere ignorar**", Cuaderno de crisis nº29, **Mientras Tanto nº 92**, Junio 2011.
- .- (2010), "**Capitalismo español: La inevitable crisis de un modelo insostenible**", *Revista de Economía Crítica*, nº9, pp.198-222.
- .- (1997), "Sindicatos y globalización económica", en V.V.A.A. (1997), *¿Qué crisis?: Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*, Donostia, Editorial Gakoa.
- .- (1997), *Trabajos, Personas, Mercados. Manual de Economía Laboral*, Economía Crítica, Ed FUHEM/Icaria, Barcelona
- RIGAUDIAT, Jacques (2005), "A propos d'un fait social majeur: la montée des précarités et des insécurités sociales et économiques", *Droit social* nº 3, mars.
- ROSE José (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Ed. Desclée de Brouwer, «Sociologie économique», Paris.
- SALE Kirkpatrick (2006), *La révolte luddite: Briseurs de machines à l'ère de l'industrialisation*, Editorial L'échappée, Paris.

- SCHMID Günther et GAZIER Bernard (2002), *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar, 443 p.
- SCHMID, Günter et SCHÖMANN, Klaus (2006), "La gestión de los riesgos sociales por medio de los mercados de trabajo transicionales. Hacia un modelo social europeo", en TOHARIA, Luis (2006), *Los mercados de trabajo transicionales: Nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeos*, MTAS, Madrid.
- SEVILLA, Carlos (2010), *La fábrica del conocimiento: La universidad-empresa en la producción flexible*, Barcelona, El Viejo Topo.
- TAIFA Seminari (2011), **"La estrategia del Capital"**, *Informes d'economia*, nº8, 62 p.
- **TOHARIA Luis** (2006), *Los mercados de trabajo transicionales : Nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeo*, Edita MTAS, Madrid.
- TOHARIA Luis et CEBRIAN Inmaculada (2007), *La temporalidad en el empleo: Atrapamiento y Trayectorias*, Madrid, Ed. MTAS.
- VALENZUELA Pep y TAFALLA Joan (2006), *Miradas sobre la precariedad. Debate y propuesta para una "encuesta sobre el trabajo" y la reconstrucción del sindicalismo de clase*, Editorial El viejo topo, Madrid, 206 pp.
- VVAA(2004), **Nociones comunes : experiencias y ensayos entre investigación y militancia**, Editorial Traficantes de Sueños, Madrid, pp.81-92. Libro disponible en descarga libre.
- **ZIBECHI, Raul** (2000) **La mirada horizontal: Movimientos sociales y emancipación**, Abya-Yala , Quito, 156 p.
- ZUBIRI REY, Jon Bernat (2014).- **El empleo juvenil como vector de transformación de las sociedades salariales de servicios**. *Boletín ECOS*, nº 27, junio 2014, 15 p.
- .- (2012).- **"Precariedad en la Universidad y la Investigación pública en Francia : síntesis de una investigación sindical"**. 2º encuentro del Comité de sociología del trabajo de la FES "Investigando los recortes de la crisis, investigando las respuestas sociales a la crisis", Asociación Vasca de Sociología y Ciencia Política, Bilbao, 28-29 juin 2012, 23 p.
- .- (2011).- **"Precariedad, movimientos de huelga y sindicalismo en Francia"**. *Encrucijadas. Revista crítica de ciencias sociales*, nº 1, pp. 70-90.
- .- (2010).- **Respuestas de los jóvenes ante la precariedad : propuestas para un debate urgente**. In: *Jóvenes en la red : anuario de movimientos sociales 2010*. Ibarra, P., Grau, E. eds. Barcelona: Betiko Fundazioa, Icaria, 20 p.
- .- (2009a) **"Precariedad sociolaboral de los jóvenes y Sindicatos : ¿Divorcio o Reconciliación ?"**. *Noticias Obreras*, nº 1477-1478, 5 p.
- .- (2009b), **"Se multiplican los casos de ejecutivos retenidos"**, *Diagonal*, nº 102, mayo del 2009, 1 p.
- .- (2008), **«Trayectorias Sociolaborales: Introducción metodológica a las técnicas longitudinales en economía del trabajo»**, Communication aux XI Jornadas de Economía Crítica, Bilbao, 27-29 mars 2008.