

*mientras tanto*

93

Invierno 2004

**consejo editorial** Alfons Barceló, Lourdes Benería, M<sup>a</sup> Rosa Borrás, Ernest Cañada, Juan Ramón Capella, Xavier Domènech, José Antonio Estévez Araujo, Josep González Calvet, José Luis Gordillo, Elena Grau, Antonio Izquierdo, Julia López, Miguel Ángel Lorente, Antonio Madrid, Xavier Pedrol, Alejandro Pérez, Enric Prat, Gerardo Pissarello, Albert Recio, Víctor Ríos, Jordi Roca, Joaquim Sempere, Héctor C. Silveira Gorski, Verena Stolcke, Enric Tello, Josep Torrell

**consejo de redacción de esta entrega** M<sup>a</sup> Rosa Borrás, Juan Ramón Capella, Xavier Domènech, Antonio Giménez, José Luis Gordillo, Antonio Madrid, Xavier Pedrol, Gerardo Pissarello, Albert Recio, Joaquim Sempere, Héctor C. Silveira, Josep Torrell

© Fundación Giulia Adinolfi - Manuel Sacristán

**dirección redacción** Apartado de Correos 30059, Barcelona

**edita** **Icaria** ✿ editorial  
Ausiàs Marc, 16, 3.º 2.ª / 08010 Barcelona  
[www.icariaeditorial.com](http://www.icariaeditorial.com)

**dirección suscripciones** Apartado de Correos 857, Barcelona

**cubierta y grafismo** Josep Maria Martí

**imprime** Romanyà/Valls, S.A.  
Verdaguer 1, Capellades (Barcelona)

**Fotocomposició** Text-gràfic

**Depósito legal** B-35.842-79

**ISSN** 0210-8259

**publicación trimestral de ciencias sociales**

la revista admite colaboraciones en cualquiera de las lenguas peninsulares

## ÍNDICE

NOTAS EDITORIALES	
¿A dónde va Izquierda Unida? .....	5
Americanismo y Torturas .....	11
El <i>Fòrum Veinal</i> barcelonés: una propuesta de organización de la lucha urbana .....	15
La política cinematográfica .....	20
<b>¿Qué fue de la clase obrera?</b> por Albert Recio .....	25
<b>Los veinte últimos años de las relaciones laborales</b> por Fausto Miguélez .....	45
<b>¿Cómo se socializan los futuros trabajadores asalariados? Notas sobre la cultura obrera</b> por Joaquim Sempere .....	57
<b>Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad</b> por Ernest Cano .....	67
<b>La interacción entre clase social, género y etnia: el reclutamiento de mujeres inmigrantes en el servicio doméstico</b> por Sònia Parella .....	83
<b>La individualización de la relación laboral en las grandes empresas: el caso de Telefónica</b> por Pau Díaz .....	101

<b>A propósito del artículo de Thierry Meyssant</b> por María Rosa Borrás .....	127
<b>La liga anticomunista mundial, una internacional del crimen</b> por Thierry Meyssan .....	133
<b>La dialéctica contra la guerra en Bertold Brecht</b> por Pere Ortega .....	141
<b>La desmemoria del cine</b> por Josep Torrell .....	155
<b>Angelopoulos o el refugio</b> por Michel Ciment .....	161
CITA .....	163



Impreso en papel ecológico  
(libre de cloro).

## **mientrastanto.e**

*Mientras tanto* está publicando un boletín electrónico de periodicidad mensual. Quienes deseen suscribirse gratuitamente a *mientrastanto.e* pueden solicitarlo a la dirección siguiente:

**suscripciones@mientrastanto.org**

## **NOTAS EDITORIALES**

¿A DÓNDE VA IZQUIERDA UNIDA?

### I

Hace años que la ley de Murphy parece haberse adueñado de la trayectoria de las organizaciones políticas pretendidamente alternativas. Y la imagen que hemos recibido de la reciente conferencia de Izquierda Unida parece confirmar el inexorable destino fatalista de la ley. Tras las debacles electorales de las generales y las europeas da la impresión de que en el conjunto de la organización predominan más las dinámicas fraticidas en clave interna que la voluntad de desarrollar un análisis sereno de lo ocurrido y de resituar la organización ante el nuevo período. Por desgracia la tendencia a la pelea interna caiga quién caiga parece un recurso habitual que siempre acaba pasando factura en el plano de la implantación organizativa, en la capacidad de presencia social y en el plano electoral. Bastantes amigos nuestros dan la situación por pérdida y casi apuestan por un desenlace final. A nosotros nos preocupa, no tanto por lo que hoy es capaz de hacer esta organización, sino porque partimos de un análisis histórico que muestra que las sucesivas rupturas y disoluciones de organizaciones de izquierda, de las parlamentarias y las extraparlamentarias, lejos de dar paso a nuevas realidades más estimulantes han acelerado la prejubilación voluntaria de muchos y muchas activistas sociales sin generar a cambio nada nuevo. Sabemos además que la desaparición

de una presencia institucional a la izquierda del PSOE reduciría aún más la cobertura social de todo el magma social que bulle en los autodenominados movimientos sociales. No son, por lo tanto, buenas noticias, pero ante ellas uno tiene dos posibilidades: o sentarse a esperar el resultado final o analizar la situación y tratar de ofrecer modestas alternativas.

## II

La crisis se puede interpretar de formas diversas según el plano de lectura que se adopte. Y posiblemente todas ellas expliquen parte de los problemas que subyacen en una organización que, por desgracia, nos tiene acostumbrados a ellas.

Resulta evidente que IU no ha sido capaz de elaborar una metodología que ayude a resolver las crisis de forma adecuada, generando un debate suficientemente racional y buscando soluciones que mantengan la unidad. Y en una organización que se constituyó como un proyecto para unificar en el plano de la acción política distintas sensibilidades de la izquierda esta ausencia de método resulta mortal. Especialmente cuando las sucesivas crisis han mostrado su elevado coste. Se pueden buscar muchas interpretaciones para este problema endémico, desde la ausencia de una reflexión profunda en estas cuestiones hasta el pecado original de tratar de formar una organización en la que el Partido Comunista de España se veía más como un eje directivo que una parte de un proyecto más amplio. Sea cual sea la historia parece indudable que la existencia de bloques cerrados que dan más importancia a conseguir el control del aparato que a trabajar codo con codo con el resto de gente resulta a estas alturas una hipoteca difícil de liberar. Sin duda, en una organización amplia, el debate y la discrepancia siempre van a existir y son necesarias. Pero una cosa es aceptar y promover la libertad de debate, las tomas de postura diferenciadas ante cuestiones específicas (que en muchos casos generarán opiniones transversales) y otra muy distinta potenciar la existencia de familias cerradas sólo dispuestas a entablar diálogos de sordos.

A esta crítica siempre puede objetarse, que los problemas de IU son comunes a los del resto de partidos. Y que si ahora se han agravado es a causa del declive electoral de la organización que comporta graves problemas de diverso tipo: pérdida de presencia institucional, dificultades económicas, etc. Sin duda éste es un factor que planea de forma importante en la situación actual (y que explica la coexistencia larvada de contradicciones en épocas de vacas gordas electorales, cuando algún iluminado llegó a creer que era posible el *sorpasso* del PSOE). Pero de ser éste el caso, cuestiona la propia existencia de la organización como un instrumento de transformación a largo plazo y

muestra una importante tendencia a configurarse como una fuerza política «normal», basada en su presencia institucional y en sus resultados electorales. Sin duda estos últimos son importantes, por cuanto indican el grado de implantación social de la organización, posibilitan experiencias alternativas de gestión y dan acceso a recursos y presencia pública, cuestiones todas ellas relevantes para cualquier planteamiento de transformación social por vía pacífica. Pero no pueden constituir el único rasero sobre el que evaluar su actuación cuando se pretende ser una organización animadora de movimientos sociales de largo recorrido. No deja de resultar chocante que a menudo quienes apelan a una visión esencialista de la organización sean, al mismo tiempo, los primeros en utilizar los resultados electorales para propugnar virajes políticos.

### III

Izquierda Unida pretendió ser en un momento un aglutinante de las fuerzas de transformación pero parece haber sucumbido ante las dificultades de la situación y sus propios defectos. Entre las primeras se encuentran los cambios que afectan tanto a la base social de la izquierda (de lo que intentamos dar pistas en el semimonográfico sobre «clase obrera», invitando más al debate que cerrando la cuestión) como al tipo de proyecto social y los medios para conseguirlo. En el siglo XXI no va a ser posible pensar una alternativa al capitalismo que no incluya en su agenda tanto los problemas generados por la nueva deriva del capitalismo, los planteados por los nuevos movimientos sociales de raíz igualitaria (feminismo, ecologismo, pacifismo...) y una revisión crítica de las experiencias revolucionarias fallidas. En suma, la elaboración de una nueva estrategia y un nuevo proyecto social que exigen un ingente esfuerzo de reflexión intelectual (conocimiento) y de elaboración política (tanto en el plano de las propuestas como en el de las vías de acción). Y no parece que ello pueda acelerarse con una mera apelación a la tradición, ni con una confección de programas electorales que simplemente suma demandas sectoriales. Ni que se pueda llegar muy lejos sin adoptar formas adecuadas de intervención.

A todo ello se suman otros factores que complican aún más la situación. El viejo Partido Comunista basaba su implantación en una base militante bastante disciplinada e implantada en instituciones relacionadas con la clase obrera industrial (entre otras, sindicatos y asociaciones de vecinos). Esta base se ha ido reduciendo por efectos demográficos, por las crisis sucesivas de la organización, por el desaliento generado por la propia situación, etc. Comisiones Obreras, en otros tiempos la principal vía de influencia sobre la clase trabajadora, no sólo se ha independizado completamente, sino que ha tomado

una orientación política completamente alejada de las visiones de la izquierda tradicional y a menudo más alineada con las orientaciones socioliberales que defiende el PSOE que con el radicalismo que aún impera en sectores de Izquierda Unida (es por ejemplo elocuente que haya sido el grupo sindical de Iniciativa per Catalunya-els Verds el sector favorable a apoyar la Constitución europea frente a la mayoría de la organización partidaria del voto negativo).

Tampoco la apuesta por los nuevos movimientos sociales parece una opción clara. Aunque el discurso altermundialista resulta cómodo a sectores de Izquierda Unida, difícilmente constituye una alternativa viable para la organización. En gran medida porque en los nuevos movimientos empujados por nuevas generaciones de rebeldes afloran propuestas organizativas y líneas estratégicas bastante alejadas de los modelos de política tradicional. Y sobre todo persiste una enorme desconfianza frente al electoralismo y la posible manipulación de grandes grupos organizados. Una desconfianza que, todo hay que decirlo, es también común entre los viejos activistas en movimientos sociales que hemos experimentado en carne propia las antiguas políticas de control por parte del «partido». Es dudoso que el renacimiento electoral y organizativo de Izquierda Unida (y sobre todo el de su ala más tradicional) vaya a producirse desde estos movimientos que sin duda van a resultar básicos para generar una renovación pero que demandan otras formas de pensar la acción política. Y que tienen a su vez, enormes lastres para desarrollarse como sujeto alternativo: poca implantación social (muy centrada en determinados sectores juveniles), sectarismo, ausencia de política de masas, etcétera.

#### IV

La situación política actual constituye otro importante condicionante de la acción política. La política del gobierno del Partido Popular supuso un ataque tan directo a los derechos sociales y la cultura democrática que generó un importante ciclo de movilizaciones (cumbre europea de Barcelona, huelga general del 15-J, Prestige, Plan hidrológico, guerra de Irak, 13-M, etc.). No parece probable que este ciclo movilizador se mantenga tras la llegada de Rodríguez Zapatero al poder político. Especialmente cuando su gobierno ha tomado decisiones que cumplen algunas de las demandas sociales más urgentes (retirada de las tropas de Irak, ley de violencia de género, etc.) y está, además, sometido a un acoso brutal por parte de un Partido Popular que mantiene importantes cotas de poder mediático y penetración social (gracias a su íntima relación con la Iglesia Católica y el capital, y al apoyo que puede recibir del Gobierno estadounidense). Los temores a que un descarrilamiento del actual equilibrio parlamentario pudieran dar lugar a un retorno de los



«populares» al poder constituye un importante condicionante del comportamiento colectivo. Y obliga a Izquierda Unida a ser muy fina en su comportamiento político, eligiendo adecuadamente las cuestiones en las que debe enfrentarse al actual Gobierno, pero evitando aparecer como el dinamitero de una situación no plenamente consolidada.

No puede perderse de vista que el ascenso electoral de Izquierda Unida en el período 1989-1993 se produjo tras años de Gobierno del PSOE, relacionada con procesos sociales de rechazo a los aspectos más derechistas de su política (la OTAN, la política socio-económica, etc.) y contaba además con un importante apoyo en la estrategia sindical de enfrentamiento con las políticas neoliberales del Gobierno González. Y durante bastante tiempo, el Partido Popular no apareció como una amenaza creíble. Hoy las cosas son distintas: el PP conserva, a pesar de su estrepitosa derrota, una base electoral sólida, el Gobierno no ha adoptado ni las medidas ni los tonos arrogantes de los viejos tiempos y los sindicatos han revisado profundamente sus estrategias y están lejos de iniciar un ciclo de movilizaciones como el de 1988-92. Todo ello obliga a plantear las políticas alternativas en términos distintos.

La política del PSOE no es, en muchos aspectos fundamentales, una política de izquierdas. No lo es en el plano económico y de las políticas sociales donde por diversas razones sigue anclado en el modelo socio-liberal. No lo es tampoco en el plano ecológico por su anclaje productivista. Ni, a pesar de todo, en muchos aspectos de la política internacional en los que pesan demasiado los compromisos (OTAN), limitaciones de diverso signo (por ejemplo en la relación con Marruecos) y el deseo de granjearse la cooperación del Ejército. No está tampoco clara cuál va a ser definitivamente su proyecto de alternativa federal y es incluso probable que su posición en tema de libertades se debilite si la Iglesia Católica persiste en su ofensiva. Hay, por lo tanto, muchos flancos en los que llevar a cabo una política alternativa. Pero que requieren ser trabajados con suma delicadeza tanto para conseguir amplios apoyos como para eludir el peligro que la sociedad los perciba como meros ejercicios conspirativos contra el Gobierno. Algo que demasiadas veces falló en los momentos de mayor implantación electoral de Izquierda Unida en los que para muchos llegó a parecer que se había equivocado el enemigo principal.

## V

Los pasados resultados electorales, pese a resultar globalmente malos (excepto en Catalunya donde la coalición Iniciativa-Verds-Esquerra Unida i Alternativa cosechó un relativo éxito), no son lo peor. Depende de cómo se gestio-

ne la situación posterior. Y las noticias que llegan no son alentadoras, puesto que de entrada plantean un clima de cisma y tensión que en anteriores ocasiones siempre ha pasado grave fractura. Y esto cuanto más falta hace una reflexión en profundidad y un replanteamiento organizativo serio.

En gran medida el ciclo anterior de Izquierda Unida permitió mantener la ilusión de que era posible recuperar espacio sin replantearse las cosas en serio. Ni en el plano organizativo, donde se configuró un proyecto que en la práctica se movía alrededor del Partido Comunista, y donde se seguía pensando en la posibilidad de generar una nueva «vanguardia política» de corte tradicional. Ni en el plano político, donde se confió que la mera reivindicación de los derechos sociales clásicos generarían un movimiento social que pasaría al PSOE (al tiempo que se eludía entrar en el análisis crítico de la experiencia soviética). Pero este ciclo es imposible de repetir.

Hoy se requiere un enorme esfuerzo para replantear las cosas en el plano de las formas organizativas, en el de las tácticas y en el del proyecto. Un esfuerzo organizativo que parta de reconocer tanto el descrédito de la acción política convencional (en todo el mundo la ciudadanía percibe, con o sin justificación, que los partidos políticos son la institución más corrupta) como la compleja articulación de redes sociales a la que nos obliga una realidad actual dominada por una multiplicidad de formas organizativas alternativas (lo de las redes que crean alteridad no es ninguna tontería, pero exigen un enorme inversión socio-política para hacerlas viables). Una adecuación de las tácticas a las formas de creación de conciencia, que no supone eludir enfrentamientos y movilizaciones pero sí de modularlos adecuadamente. Y un replanteamiento del proyecto que ayude a avanzar una propuesta social deseable y posible, que tome en serio la lucha contra las desigualdades, la degradación ambiental y la profundización democrática. Un esfuerzo de movilización cultural que debe volver a hilvanar los hilos rotos entre activistas sociales, movimientos y personas dedicadas al conocimiento científico.

Y es ante el reconocimiento de esta necesidad donde resultan más fuera de sentido el tipo de enfrentamientos que han generado esta nota. Porque parece que ante tiempos difíciles en lugar de apelar generosamente al conjunto de activistas alternativos y de plantear las cosas en su complejidad se reproducen las viejas peleas que a estas alturas resultan endémicas y aburridas. La Izquierda Unida actual parece haber tocado fondo. Pero su desaparición (a menos que diera lugar a un improbable proyecto mejor) aún empeoraría las cosas al abocarnos a un bipartidismo que no dejaría ningún espacio a una acción política moderadamente alternativa (o cuando menos una voz crítica en el Parlamento). El ejemplo de Reino Unido resulta elocuente y este país

no tiene un sistema electoral que facilite la entrada de nuevas fuerzas. Y por esto tenemos el derecho de exigir a los que nos piden el voto cada equis tiempo que de una puñetera vez se tomen las cosas en serio. **A.R.A.**, *diciembre de 2004*.

## AMERICANISMO Y TORTURAS

La tutela político-militar que ejerce EE UU sobre España y sobre Europa, por la vía de los tratados militares bilaterales y por la vía de la OTAN, se manifiesta en diferentes ámbitos y de diversas maneras. En el debate público, su consecuencia más vistosa es el uso intimidatorio que hacen los más importantes «creadores de opinión» —y nunca mejor dicho— del término «antiamericanismo». Con él se pretende confundir, amedrentar y expulsar de la escena pública a todos los que hacen una crítica radical a la política exterior, al modelo económico y al sistema político de los Estados Unidos. «Antiamericanismo», no por casualidad, es un concepto que aparece profusamente en los documentos del Pentágono y del Departamento de Estado o en periódicos como *The New York Times*, *Washington Post* o *The Wall Street Journal*. Los conceptos mismos de «América» y de «americanismo» que manejan todos ellos ya dejan entrever su afán imperialista: para los redactores de esos periódicos o para Rumsfeld, Powell y compañía, «América» y «americanismo» equivalen a los intereses de las elites estadounidenses y no, como es notorio, a los de la mayoría de las personas que viven en América del Norte, en América Central o en América del Sur, pues, en ese caso, los «antiamericanos» serían ellos mismos, es decir, los oligarcas y los plutócratas de los EE UU. «Antiamericanismo» es también un término que alcanzó una siniestra popularidad en los años cincuenta del siglo pasado, en la primera fase de la guerra fría, al ser reiteradamente invocado para justificar la caza de brujas emprendida por el Comité de Actividades Antiamericanas impulsado por el senador Joseph R. McCarthy. Lo curioso es que por entonces sólo se aplicaba a la oposición estadounidense de izquierdas, mientras que ahora, medio siglo después, ya se utiliza para estigmatizar a los antiimperialistas y anticapitalistas de todos los confines del imperio. En cualquier caso, el miedo de tantas personas a ser motejadas de «antiamericanas» refleja una de las muchas servidumbres que impone la alianza con el Big Brother del otro lado del Atlántico. Esas servidumbres influyen asimismo en el tratamiento informativo que se le da a todo lo relacionado con la «guerra contra el terrorismo», tal y como muestra la manera en que se ha explicado y se ha valorado el asunto de las torturas de Abu Ghraib.

Hacia finales del verano de 2003, varios periódicos informaron que el Pentágono organizaba unas veladas cinematográficas para jefes y oficiales en las que se pasaba *La batalla de Argel*, la película de Gillo Pontecorvo en la que se relata la forma en que el poder colonial francés consiguió dismantelar, entre 1954 y 1957, las células del Frente Nacional de Liberación que actuaban en la capital de Argelia. Todos los que hayan visto la película saben que la estrategia aplicada consistió en la detención indiscriminada de habitantes de la *casbah*, el barrio árabe de Argel, y la obtención de información sobre el FLN mediante la práctica metódica y sistemática de la tortura. Eso es lo que hizo posible que los paracaidistas franceses pudieran detener y/o asesinar a todos los militantes del FLN y, en ese sentido, consiguieran «ganar» la batalla de Argel; aunque dicha victoria no fue óbice para que finalmente perdieran la guerra de Argelia.

Ya entonces, en septiembre de 2003, muchos de los que conocían la película —dejando de lado a los muy cándidos y a los muy cínicos— debieron empezar a intuir que el film de Pontecorvo debía formar parte de algo parecido a un cursillo acelerado sobre las «tácticas de contrainsurgencia» que los soldados del imperio debían aplicar en Iraq. Lo cual resulta bastante lógico, ya que ¿hay alguna otra manera de imponer por la fuerza una ocupación militar a una población que la rechaza, de forma violenta y no violenta, si no es recurriendo, entre otras medidas, a la tortura? Cualquier mando militar y policial honesto contestaría de inmediato que no, que no la hay, que efectivamente una cosa implica la otra. ¿Y en qué gran medio de comunicación se ha recordado y se ha insistido en esta verdad de Perogrullo?

Tampoco se ha recordado que la CIA, desde su misma fundación, se ha dedicado a practicar la tortura y a adiestrar en su práctica, en lugares como la Escuela de las Américas, a una legión de militares y policías de diversos Estados. Las miles de víctimas de la Operación Cóndor son prueba fehaciente de ello, así como los testimonios de cientos de miles de detenidos en Filipinas, Indonesia, Pakistán, Corea del Sur, la Sudáfrica del *apartheid*, Marruecos y el resto de Estados aliados/satélites de la hiperpotencia americana. Lo ocurrido en Abu Ghraib, por tanto, no es una excepción sino la regla. ¿Por qué no se ha explicado así?

Tras la llegada de Bush al poder, además, esa regla pretende adquirir la categoría de «legal», como ya lo es en el 51 Estado de la Unión, es decir, en el Estado de Israel. Muy poco después de los atentados del 11 de septiembre de 2001, diversas voces comenzaron a clamar a favor de la utilización de la tortura contra los «terroristas». Entre ellas se encontraban las de insignes académicos, como el historiador Jay Winik o Alan Dershowitz, profesor de Derecho en Harvard. En ese ambiente, Bush encargó a varios

asesores legales la elaboración de informes sobre la posibilidad de ordenar la aplicación de la tortura sin poder ser acusado por ello de ilegalidad manifiesta. En marzo de 2003, se remitió un memorándum al Departamento de Defensa en el que se decía por ejemplo: «Toda persona vinculada al Gobierno que pudiera ser acusada de lesionar a un combatiente enemigo durante un interrogatorio, quebrantando así una norma penal, lo habría hecho para prevenir posibles ataques a Estados Unidos por parte de la red terrorista Al Qaeda. En ese caso, el Departamento de Justicia considera que podría alegar que su acción estaba justificada por la autoridad que la Constitución confiere al ejecutivo para proteger la nación frente a posibles ataques.» ( citado por Anthony Lewis en «La legalización de la tortura tras el 11-S» en *Claves de Razón Práctica*, nº 147, noviembre 2004, pags. 20-21). Entre los leguleyos que asesoraban al gobierno se encontraba el antiguo abogado de Enron Alberto Gonzales, quien también fue el autor material del decreto presidencial por el cual se instituyeron las «comisiones militares» para juzgar «terroristas». Gonzales estimaba que la guerra al terrorismo era una «nueva forma de guerra» que convertía en «obsoletas las estrictas limitaciones de las Convenciones de Ginebra sobre el interrogatorio a los prisioneros enemigos y hace caducar algunas de sus disposiciones». En agosto de 2002 redactó otro memorándum que sirvió de base legal para la generalización de la tortura en Afganistán e Iraq (ver «Alberto Gonzales, el jurista de la tortura» en *Réseau Voltaire.net* 3-12-2004). Su nombramiento como Secretario de Justicia, tras la reelección de Bush, sólo puede interpretarse como una monumental cuchufleta a las organizaciones defensoras de los derechos civiles básicos.

Desde principios de 2002 se empezaron a trasladar presos a la base militar de Guantánamo. Hoy ya sabemos que la inmensa mayoría de los detenidos allí apenas tiene relación alguna con grupos que preparan atentados con bombas. En *El País* del 22-6-2004 pudimos leer que, según el testimonio de militares norteamericanos de alto rango y miembros de los servicios secretos, «ninguno de los 595 presos de Guantánamo es un líder o jefe de Al Qaeda y que sólo un pequeño número era militante de base de esa organización en el momento de su captura». También se nos informaba que «ocho meses después de que empezaran a llegar los primeros detenidos, en septiembre de 2002, un estudio secreto de la CIA ya ponía en duda su relevancia», pues en su opinión muchos de los presos eran «partidarios de bajo nivel de los talibanes afganos o inocentes atrapados en el caos». Las mismas fuentes militares afirmaban que las «evidencias contra la mayoría de los 595 detenidos son tan vagas que sólo se ha podido pasar 16 casos a los tribunales militares». Lo que sí que reconocían esas mismas fuentes como hecho cierto es que «Guantánamo es un gran problema» porque las personas que han pasado por allí «han aprendido a odiar».

Que han aprendido a odiar en Guantánamo es algo de lo que no cabe dudar, sobre todo si se tienen en cuenta las condiciones de su encarcelamiento y los métodos para interrogarles. Según lo declarado por Hamed Abderramán Ahmed (*El País*, 27-2-2004), un español de Ceuta que estuvo dos años preso en Guantánamo y que fue finalmente liberado ante la imposibilidad de acusarle de algo en concreto, los militares estadounidenses le pisotearon la cabeza estando tumbado boca abajo y le ataron con unas cuerdas finas que le hacían sangrar; le metieron en celdas de dos por dos metros y de dos metros por un metro y medio que tenían un techo de plancha de hierro, así como luz artificial encendida permanentemente día y noche; le obligaron a escuchar de forma ininterrumpida el «Born in the USA» de Bruce Springsteen y música patriótica americana; y cuando le permitían salir de la celda, debía ir siempre atado de pies y manos, con los ojos vendados, los oídos tapados y una mordaza en la boca. A lo que cabe añadir los métodos de interrogatorio explicados por militares y agentes del FBI destinados a la base militar (*El País*, 17-10-2004 y 22-12-2004). Según los primeros, a los detenidos se les pone en calzoncillos, se les sienta en una silla con las manos y los pies encadenados al suelo y se les obliga a soportar durante largo rato luces estroboscópicas y música rock y rap a un volumen salvaje, a través de dos altavoces pegados a los oídos, mientras se pone el aire acondicionado al máximo. Estas sesiones pueden durar hasta 14 horas y, según dichos militares, tras las mismas los detenidos vuelven a sus celdas «completamente idos». Un tipo de tormento que parece inspirado directamente en las noches de «marcha» de los jóvenes occidentales y que, de todas formas, no sustituye a los más tradicionales. Según los agentes del FBI, también se ha recurrido a estrangulamientos, palizas, violaciones, etc. Por otra parte, según el Comité internacional de la Cruz Roja (*El País*, 1-12-2004), los médicos y el personal sanitario de la base militar participan en la planificación de los interrogatorios y, tras su realización, analizan la información obtenida sobre la «vulnerabilidad mental» de los prisioneros. Y un último dato: en Guantánamo también se hacen experimentos con nuevas armas no letales que pueden ser útiles para la «lucha contra el terrorismo». En esa línea se estaría experimentando con gases paralizantes, rayos laser, cañones de ondas o cañones de sonido (ver: Thom Saint-Pierre, «Le Pentagone expérimente des armes non-létales à Guantánamo et en Irak», *Réseau Voltaire.net*, 9-1-2004).

Todo lo cual ayuda a entender mejor lo que el diario *más* independiente de la mañana denominó «el enigmático papel del general Miller» (*El País*, 14-5-2004). Geoffrey D. Miller estuvo primero al mando de Guantánamo, por lo que recibió muchos elogios del Pentágono «por haber mejorado sustancialmente la cantidad de información obtenida de los sospechosos de terrorismo» (esos sospechosos a los que no se les puede acusar de nada porque nada saben y nada declaran en los interrogatorios). Tras lo cual viajó a Iraq durante el agosto de 2003 por orden expresa de Donald Rumsfeld y allí «hizo una

serie de recomendaciones para que se efectuaran cambios en los interrogatorios y las detenciones», dando a los mandos de las cárceles «copias de las normas de procedimiento desarrolladas en Guantánamo para interrogar y castigar a los presos». Con Miller también viajaron especialistas en «informática y analistas de inteligencia» que «enseñaron el sistema que habían utilizado en Cuba para tramitar la información y transferirla a Estados Unidos». Según el informe sobre las torturas elaborado por el general Antonio M. Taguba, las recomendaciones de Miller pueden «haber contribuido a los abusos» (en Abu Ghraib y en otras prisiones iraquíes).

Para Taguba, por consiguiente, el papel de Miller no ha sido muy enigmático. Es más: a la vista de todos estos datos parece razonable pensar que Guantánamo es, en realidad, una especie de laboratorio policial en el que unas personas capturadas casi al azar son usadas como auténticas «cobayas humanas». ¿Qué aclamado columnista patrio se ha atrevido a sugerirlo en voz alta y con insistencia? ¿Y cuándo será posible que suceda tal cosa?

Tanto miedo, tanta vacilación, tanto poner velas a dios y al diablo tiene sus consecuencias. Lleva a criticar a Bush pero también a Michael Moore por hacer películas «demagógicas» (pero que tienen éxito y ese es el problema). Conduce a criticar el «unilateralismo» de los EE UU, pero también a la defensa entusiasta del Tratado constitucional de la Unión Europea, en cuyo artículo I-41 se supedita claramente la política de defensa común a la de la OTAN, es decir, a la de EE UU. Induce a bizquear y a afirmar, por ejemplo, que la victoria de Chávez en el referéndum de agosto fue el resultado de su «populismo», mientras que la de Bush en noviembre tuvo que ver con su firme actitud frente al terrorismo y a su defensa de los «valores morales». Y, por último, conduce a denunciar Guantánamo pero a apoyar asimismo a John Kerry, que nunca propuso el desmantelamiento de Guantánamo, ni la derogación de la ley patriótica, ni la retirada inmediata de las tropas de Iraq. **JLG**, 30 de diciembre de 2004.

## EL FORUM VEINAL BARCELONÉS: UNA PROPUESTA DE ORGANIZACIÓN DE LA LUCHA URBANA

### I

Barcelona gusta de presentarse como una sociedad innovadora desde el punto de vista urbanístico. Y muchas de las actuaciones de los últimos veinte años le han dado un aura que explica una parte de su innegable éxito como desti-

no turístico. Sin cuestionar que los Juegos Olímpicos del 92 fueron un éxito de organización, o reconocer que se han realizado muchas obras y algunos aciertos, la situación se ve de otra forma desde la ciudadanía activa que anima la vida social barcelonesa. Una forma necesariamente crítica y no sólo por el fiasco del pasado *Fòrum de les Cultures*, lastrado por su colosalismo (era imposible estar al día de tal cúmulo de actuaciones artísticas y financieramente insostenible para cualquier bolsillo normal), su indefinición (siempre se dirá que lo nuevo corre este riesgo, aunque aquí había un intento voluntarista de cuadrar el círculo casando Porto Alegre con Davos a base de corrección política) y sus hipotecas (las que impusieron el Partido Popular y Convergència i Unió antes de perder sus respectivos Gobiernos, las de las multinacionales patrocinadoras). También por la cuestión urbanística, donde al calor de las presiones especulativas se ha ido configurando una renovación centrada en construir vivienda para gente adinerada, o sea clase alta local, empleados con capacidad de endeudamiento o la creciente colonia de inversores multinacionales gozosos de tener un habitáculo de lujo en alguna de las zonas interesantes de la ciudad.

Los aspectos más críticos de esta situación la constituyen el elevado coste de la vivienda para la clase obrera y las capas populares (que de hecho está expulsando fuera de la ciudad a la mayoría de gente joven que se emancipa de su familia de origen) y la falta de equipamientos públicos para cubrir diversas necesidades.

El primero puede que sea un problema endémico en todas las grandes ciudades del mundo, pero en Barcelona está agravado por el hecho de tratarse de un espacio casi completamente construido y que en los últimos veinte años los nuevos espacios «liberados» por la desaparición de actividades fabriles o por procesos de renovación urbanística se han dedicado casi por completo a la construcción de viviendas a precio libre. Entre los casos más flagrantes destaca el del nuevo barrio de Diagonal Mar (justo al lado del Fòrum), donde anteriormente estaban instalaciones de la Compañía del Gas y de Macosa, construido enteramente como un barrio para ricos y al que sólo una variopinta respuesta social le impidió contar con el primer parque público para uso exclusivo de sus enriquecidos habitantes. Y el más reciente de los antiguos cuarteles de Sant Andreu, un espacio de más de 100.000 m<sup>2</sup> que el Ministerio de Defensa tenía acordado vender al Ayuntamiento de Barcelona por 20,5 millones de euros y que, en una operación inexplicada, finalmente vendió por 83 al Consorci de la Zona Franca, lo que dará lugar a una importante construcción de vivienda libre (se supone que a cambio de financiar modernos armamentos). Es asimismo frecuente la venta de suelo público para financiar el funcionamiento normal del Ayuntamiento, o para reducir la deuda que generan sus colosales montajes (Olimpiadas, Fòrum) con la consiguiente



pérdida de espacio para la promoción pública de viviendas o la construcción de equipamientos.

Si se toma como referencia la situación de 1979, es indudable que ha mejorado el parque de equipamientos públicos. En gran medida como respuesta a las mil y una movilizaciones vecinales. Pero, en términos globales, sigue siendo insuficiente, especialmente en el campo de las residencias geriátricas y las guarderías. Las razones de estos retrasos son múltiples. En parte obedecen a la falta de suelo público para construirlos. También en algunos casos al boicot larvado que Convergencia i Unió realizó en Barcelona, como una forma, fracasada, de desgaste de sus oponentes políticos. Y en gran medida porque hay un cierto pavor a construir equipamientos que después generan costosos gastos de funcionamiento y mantenimiento. O simplemente porque la *cultura de señoritos* que impera en buena parte de la casta política que rige la ciudad concede poca importancia a la expansión de los servicios públicos colectivos o considera que ya hay suficientes. (Alguna vez deberíamos plantear un debate en serio de cómo es posible que una gran parte del personal público sigue llevando a sus hijos e hijas a escuelas privadas y utiliza las prerrogativas de MUFACE para visitarse en la sanidad privada). Y por esto es habitual que todo equipamiento público tenga un largo período de gestación desde que se promete su construcción (casi siempre tras una dilatada fase reivindicativa) hasta que existe realmente.

Todo ello se ha agravado en años recientes por la improvisación y pérdida de perspectiva social de los responsables municipales, especialmente entre los mandamases del PSC que controlan el urbanismo local. Ello se ha traducido en cambios en la política de equipamientos, en respuesta a problemas concretos o presiones de algún lobby local. Ante las Olimpiadas, «descubrieron» que la ciudad tenía pocos hoteles y para resolverlo aprobaron un «plan de hoteles» que permitía construirlo en terreno calificado de equipamiento. En la práctica, el plan no tuvo éxito (muchos hoteles previstos no se construyeron) pero ayudó a difuminar la línea entre equipamiento público, para prestar servicio colectivo, y equipamiento privado para desarrollar una actividad lucrativa (a menudo para servicio de los grupos de rentas altas como los hoteles, geriátricos de lujo o el campo de golf que ocupa una parte de un espacio deportivo municipal). Cuando el problema de la vivienda empezó a ser una cuestión de debate público, en parte alimentada por el movimiento *okupa*, se dio otra respuesta en el mismo sentido. La única fórmula para ofrecer pisos baratos para jóvenes era edificarlos en suelo público, pero como éste no era abundante la única solución fue la de construir pisos en suelo destinado para equipamiento. Para salvar los impedimentos legales se inventaron una nueva categoría de equipamiento, el 10HJ, que permitía construir pisos de alquiler para menores de 29 años a condición de que los ocuparan un máximo de 5

años. Y repitieron el modelo con la construcción de pisos tutelados, con algunos servicios colectivos, para personas mayores. Y empezaron a planificar la construcción de estos nuevos equipamientos allí donde la gente llevaba años esperando la construcción de una zona verde, un equipamiento deportivo o una residencia de ancianos.

## II

Las diversas políticas municipales han reanimado en algunos barrios el movimiento vecinal como respuesta básicamente a tres tipos de cuestiones: la transformación de solares de equipamientos en I0HJ, la construcción de nuevos barrios sin una previsión adecuada de servicios públicos y algunas iniciativas privadas de instalaciones de gran impacto negativo para el barrio (especialmente el faraónico plan *Barça 2000* que en su momento impulsó José Luis Núñez, uno de los grandes especuladores locales). Aunque las respuestas empezaron como siempre en forma de respuestas locales —una especie de «guerra de guerrillas»— pronto se hizo manifiesta la necesidad de dotar a estas luchas de un contenido más general.

La *Federació d'Associacions de Veïns de Barcelona* (FAVB) ha desempeñado un papel fundamental en este campo. Se trata de una entidad que ha conseguido mantener una notable autonomía y una actitud crítica frente a los intentos de cooptación por el poder. Y que lleva años propulsando iniciativas de cooperación con otros movimientos sociales, como fue la campaña «Barcelona estalvia energia» junto al movimiento ecologista. Ante la proliferación de casos de especulación y de urbanismo sin previsión de equipamientos, la respuesta fue la organización de un Fórum Vecinal Barcelonés que recogiera la valoración y las demandas que sobre la ciudad realiza un amplio abanico de entidades y movimientos sociales. Se trata de hacer visible, a nivel de ciudad, la necesidad de alternativas a las políticas municipales y de presionar a favor de que se adopten otras medidas.

Este año se ha realizado el III Fórum y el proceso ha dado un salto cualitativo importante. En primer lugar la FAVB encargó una encuesta a las diversas Asociaciones de barrio para realizar un inventario de las demandas pendientes de equipamientos. Las demandas de los barrios suman 271 equipamientos, bastantes reivindicados desde hace más de veinte años, destacando la demanda de guarderías, residencias de ancianos y centros cívico-culturales de barrio.

Posteriormente se procedió a realizar unas jornadas de debate en las que junto a representantes del movimiento vecinal participaron grupos ecologistas, feministas, entidades de servicios sociales, grupos de apoyo a sectores margi-

nados, colectivos okupas, etc. El trabajo fue intenso y centrado en tres temas: equipamientos y medio ambiente, equipamientos y desigualdades y gestión de equipamientos. En los dos primeros casos se trataba de dotar de más contenido las reivindicaciones vecinales situando su relación con las políticas ecológicas. En ellos, se analizó el diseño de los equipamientos, su distribución espacial y accesibilidad, su naturaleza (además de un debate importante sobre la cuestión de los residuos urbanos, que ha sido un tema pendiente del movimiento vecinal y ecologista) y su utilización social, (desde una perspectiva de género que pone en primer plano la necesidad de organizar la ciudad en función de la satisfacción de las necesidades básicas de cuidados y considerando todos los aspectos de despliegue territorial, diseño, normas de admisión y formas de funcionamiento que reducen o amplían desigualdades sociales). Un resultado adicional de estos dos debates fue el reconocimiento de que igual que existen equipamientos demandados por la ciudadanía (la inmensa mayoría de los 271) hay otros que nadie desea pero que son necesarios (centros de recogida de material reciclable, de tratamiento de toxicomanías, de asistencia a mujeres maltratadas, etc.) y por ello nadie los pide o peor, provocan movimientos sociales reactivos que a menudo impiden su puesta en funcionamiento. El tercer taller viene justificado porque en Barcelona empieza a haber una serie de centros públicos, especialmente centros de barrio, centros juveniles y culturales, donde la gestión directa está en manos de núcleos organizados de vecinos, una experiencia en general exitosa en cuanto participación y funcionamiento y que obliga tanto a plantear otras líneas de intervención y a nuevas exigencias de autogestión (o participación, por ejemplos en comisiones de seguimiento de los centros de salud).

En definitiva, las jornadas sirvieron no sólo para transmitir experiencias, sino para generar una visión más compleja de las demandas vecinales que, por un lado, se orienta a organizar un frente reivindicativo amplio, que integre a los diversos colectivos del territorio, y por otra recoja en los planes reivindicativos tanto los equipamientos necesarios, pero no deseados, como formas diferentes de diseño y gestión de todos ellos.

El trabajo culminó con un acto público celebrado el día 16 de diciembre en el que se presentaron las diversas propuestas y en el que la Asamblea aprobó además exigir una moratoria de venta de suelo público en tanto no se elabore un plan de equipamientos de la ciudad y se sepa que espacio se tiene para hacerlos viables. Un plan que además impida que la Administración concentre un tipo de equipamientos en unos pocos barrios reforzando las pausas de desigualdad espacial. Queda aún mucho trabajo. Por una parte elaborar mejor un plan alternativo de equipamientos, recogiendo las sugerencias del trabajo realizado, que sirva de propuesta frente al esperable recorte de expectativas por parte municipal. Por otra preparar una verdade-

ra movilización social en torno a estas cuestiones. Algo sobre lo que ya se ha empezado a trabajar.

Más allá de la anécdota local, la experiencia barcelonesa muestra varias cosas interesantes. Primero que es posible y deseable generar programas sociales alternativos a partir de movimientos sociales de base, partiendo de un trabajo capilar en cada barrio. Segundo, que es posible y deseable generar procesos de cooperación entre distintos movimientos sociales a partir de la búsqueda de demandas concretas. Esta cooperación también se extiende al campo de técnicos de especialidades diversas, una red tejida especialmente a través de la publicación bimensual de la FAVB («*El Carrer*»). Tercero, que una vez puestos en marcha estos procesos generan mayores posibilidades de diálogo y elaboración conjunta entre distintos movimientos sociales y ayudan, con ello, a afinar la calidad de las propuestas. Cuarto, que a pesar de su interés se trata de procesos lentos (de hecho el avance del tercer Fórum no se habría producido sin el esfuerzo de años anteriores, la larga experiencia de cooperación entre entidades y colectivos) y exige paciencia, tesón y humildad. Sin duda no estamos ante la generación de un programa revolucionario ni siquiera ante la gestación de un movimiento sociopolítico alternativo. Simplemente ante una propuesta orientada a dotar a los movimientos urbanos de todo tipo de un programa de actuación para avanzar reformas básicas y seguir generando fuerzas a favor de un modelo social alternativo. Es menos vistoso que algunas acciones más politizadas, pero alimenta esta corriente de fondo sin la cual es imposible esperar una humanidad más amable con la naturaleza y consigo misma. **A.R.A.**

## LA POLÍTICA CINEMATOGRAFICA

Algunas revistas de Comisiones Obreras o el boletín electrónico de *mientras tanto* le piden a veces a uno que escriba en ellos. El plazo que dan es de un mes o todo lo más, para los boletines, de quince días. Pero quienes lo piden, gente absolutamente generosa, pasan por alto que quince días es demasiado tiempo para las películas. Cuando sale el boletín, las películas han salido de cartel o les quedan sólo tres días, lo que sirve de muy poco a los lectores.

Estoy hablando de las películas que merecen la pena verse. Las que no valen la pena aguantan meses en muchos cines: son por lo general producciones norteamericanas. Las películas españolas han de luchar por el poco margen que les dejan las distribuidoras americanas (y, por qué no decirlo también, las salas de cine americanas: la empresa CINESA es propiedad de UCI, la

mayor compañía estadounidense propietaria de salas en el extranjero). Se produce entonces un conflicto que se resuelve casi siempre por una sustitución de importaciones.

Una película europea o asiática, aunque haya conseguido un distribuidor en España, está condenada a desaparecer de la pantalla si no obtiene un resultado aceptable en taquilla en los primeros días. El exhibidor no puede mantener al mismo tiempo una española y una extranjera que tienen un ingreso inferior en taquilla (en comparación con el cine norteamericano). Así las cosas, es francamente difícil que una buena película europea dure en cartel dos semanas. Los tiempos en que era posible esperar una semana para ver una película han pasado a la historia.

Esto forma parte de un problema más grave. Las películas extranjeras no llegan. No hace falta sacar la lista de cualquier festival: no llegan. En Madrid, contadas veces, hay semanas de cine de algún país extranjero. En Barcelona, estas semanas no se celebran desde ya mucho tiempo. Los cineclubes, que antaño servían para hacer circular las películas minoritarias, en la actualidad están fuera de circulación ellos mismos, salvo raras excepciones.

Cataluña es el país de las miserias: la Filmoteca en raras ocasiones hace lo que sería propio. Su horizonte es el de no perder dinero, no el de ofrecer una programación rigurosa. Una parte importante de las películas que programan son los *rescatados* de siempre (poco importa si es el director, los actores, el guionista o los directores: lo importante es que sean norteamericanos). En diciembre, el mes en que las producciones estadounidenses copan para sí todo el mercado (o casi), la Filmoteca de Cataluña se suma a los festejos y ofrece *exclusivamente* películas norteamericanas. La cinematografía de otros países está completamente desatendida.

Tampoco la sociedad civil tiene un gran interés por el cine. Los museos e instituciones culturales no se ocupan de cine (o se ocupan sólo del más minoritario) y el festival de cine «de Cataluña» (Sitges es el único en el mundo en ostentar denominación de origen) se dedica al cine de horror. Algunos miembros de la Asociación Catalana de Críticos y Escritores Cinematográficos (ACCEC) elaboraron una propuesta de convertir Sitges en un gran festival de festivales. La propuesta estaba pendiente de aprobación, cuando salió en la prensa el nombramiento de un nuevo presidente para el festival (y, por supuesto, de la propuesta nunca más se supo). Con el tiempo, ha habido dos presidentes más, y la situación del festival va siendo cada vez más un certamen de hemoglobina y testosterona. La situación es desastrosa.

El problema está en que falta una política cultural. Falta una política, cuando menos, para el cine. Una política cultural no consiste sólo en dar dinero para hacer películas. Esto es fundamental, pero no basta. En la actualidad, al fijar el retorno de una parte del dinero a las películas que superan cierto límite en taquilla, se está sufragando abiertamente lo peor de la producción española. Si el estado ha de pagar el cine —puesto que el cine de ningún país tiene los medios para poder defenderse de las multinacionales y del dinero norteamericano—, hay que exigirle que por lo menos pague buenas películas.

El cine europeo, asiático, africano o latinoamericano tiene problemas para verse en sus países y es prácticamente imposible hacerlo en el extranjero. En España contamos con la salvedad de Francia (que ha puesto los medios para una política del cine) y en parte del cine latinoamericano (por la lengua, que reduce costos de doblaje). De los demás países llega una película cada dos o tres años a las pantallas —y aún así, no todos los países están representados—, lo que equivale a muy poco, o casi nada.

Ese cine sólo se ve en festivales, muestras, retrospectivas, etcétera. También aquí la situación es lamentable: basta con mirar los festivales y muestras en Francia, Italia o Alemania y compararlos con España, para darse cuenta de que es necesario un cambio de rumbo inmediato. Por ejemplo, sin ir más lejos, ¿qué festival español se habría atrevido a presentar una programación exclusivamente formada por películas no norteamericanas, como sí ha osado hacer el 45º Festival Internacional de Cine de Tesalónica (en Grecia) de 2004?

Es necesario plantear una política cultural para el ámbito cinematográfico, a todos los niveles: producción, distribución y exhibición.

El futuro del cine español pasa por las ayudas a la protección en un sentido radicalmente opuesto a la *desprotección* sistemática del gobierno de la derecha. Pero la llegada en un futuro no tan lejano del cine de terceros países —además de las coproducciones, de las que Francia sigue una política inteligente—, exige cambios muy profundos en los sectores de la distribución y sobre todo en la exhibición de películas.

En la distribución hace falta subvencionar a empresas de distribución dedicadas exclusivamente a películas de países no norteamericanos. Estas distribuidoras subvencionadas deben tener su público fundamentalmente en las universidades. En las distintas facultades hay que tener unas horas libres a la semana para que puedan ir al cine dentro de la facultad. Una vez existentes es más fácil que pueda ampliar su red a lugares donde en un principio no hay demanda (pienso en los ayuntamientos y otras iniciativas a nivel local).

En el plano de la exhibición cinematográfica, es preciso plantear la necesidad de *cines públicos* que no se basen tan sólo en el beneficio en taquilla; es preciso que la Filmoteca deje de ser un negocio de películas estadounidenses usadas (y siempre rentables) para convertirse en un centro difusor del cine mundial antiguo y contemporáneo, como hacen las cinematecas consecuentes; es necesario dotar a los ayuntamientos para que pueda verse el cine de arte y ensayo, que hoy les está vedado; es necesario también poner los medios necesarios para que las muestras de diferentes países puedan pasear por varias ciudades (la filmoteca sería un perfecto organizador para ello); es necesario favorecer los cine clubes tanto a nivel local como a nivel general, porque a todos los niveles hay películas que puedan interesar; es preciso crear una muestra (o una en Madrid y otra en Barcelona) que permita ver aquellas películas que no llegan normalmente a nuestras pantallas; y sobre todo, *hay que introducir el cine en las escuelas*.

En las escuelas hay que darles a los alumnos la posibilidad de ver películas y la posibilidad de discutir las. Que no vean el cine como algo que sirve —o servía— para matar el rato cuando no había televisor, internet y teléfono portátil. Es fundamental que la escuela de a los alumnos tiempo para que puedan ver películas, tiempo para explicar sus entresijos, tiempo para pensar, en definitiva. Los espectadores de mañana pueden ser los alumnos de secundaria de hoy. Es necesario imponer un plan de estudios basado en la introducción del cine en la escuela y velar por su cumplimiento.

Esta política cinematográfica es un problema político, y como tal ha de ser abordado, poniendo medios y estableciendo directrices.

Nosotros, los que nos dedicamos de alguna manera al cine, hemos de esforzarnos para inventar modos de poder ver el cine que se hace fuera de nuestras fronteras (porque si no lo pensamos nosotros, ¿quién lo hará?). Pero es también un problema de política cultural, y como tal afecta a todos los partidos, tanto fuera como dentro de las instituciones. Afecta a los que pueden reivindicarlo desde el parlamento pero afecta también a quienes pueden hacerlo desde el gobierno. El cine que veremos mañana será el que circule por los cauces que se abran hoy.

Ahora, lo único que falta es saber si la conformidad manifiesta de quienes tienen en sus manos los medios para poner freno a esta situación es consecuencia de su ingenuidad o bien es un indicador de que, ellos también, son cómplices de los norteamericanos (a las buenas o a las malas). **J.T.**, 21 de enero de 2005, aniversario de la muerte de Vladimir Ilich Uliánov, apodado Lenin.





## ¿Qué fue de la clase obrera?

ALBERT RECIO

### I

A finales de los años sesenta del pasado siglo casi todos los programas de izquierda se basaban en una visión clasista de la sociedad que situaba a la clase obrera industrial en el centro de la estrategia de construcción del socialismo. Eran tiempos en los que cualquier grupo que se apreciase empezaba su labor intelectual elaborando un análisis de clase donde situar, como un mapa, los distintos sectores sociales del país con el fin de conseguir una buena orientación. Eran incluso tiempos en los que los grupos más radicales propugnaban, y a veces conseguían, la proletarización de sus cuadros estudiantiles (posiblemente una forma rápida de colocar gente en las fábricas). Y eran tiempos en los que esta clase obrera protagonizó verdaderas revueltas en la mayor parte de países desarrollados, y aunque éstas nunca alcanzaron la profundidad que hubiera soñado la izquierda radical, es cierto que en algunos países lograron imponer algunas reformas sustanciales. Unas reformas que aterrizaron a las clases dominantes y que posiblemente aceleraron el aluvión de reformas que sepultó al reformismo socialdemócrata y acaba con la posteriormente llamada «edad de oro del capitalismo».

Después vino el diluvio. Y éste no se limitó a los aspectos más agresivos del desempleo masivo, la precarización del empleo, los recortes de derechos, los ataques a los sindicatos. Sino que alcanzó también a aspectos culturales, llegando a cuestionarse la existencia de una clase obrera como tal y, aún más que ésta fuera portadora de un proyecto social alternativo. Hoy la O que figura en el nombre del partido que gobierna el país parece anacrónica para una parte importante de sus propios votantes y escasean los debates científicos y sociales en los que se toman en consideración las desigualdades de clase social. A esta desaparición de la clase obrera de la centralidad del debate socio-político han contribuido muchos factores. Em-

pezando por los que atañen a la clase dominante y sus corifeos, siempre dispuestos a difuminar las desigualdades sociales y legitimar las múltiples formas de opresión y explotación como situaciones «naturales» emanadas de las características tecnológicas de los procesos productivos y del comportamiento individual de cada cual. Pero también por la forma reduccionista con que demasiadas veces la izquierda construyó su imagen de clase obrera y que se ha mostrado inadecuada para captar los complejos cambios sociales de las tres últimas décadas.

El presente número de *mientras tanto* trata de volver sobre la cuestión. Sin duda sin plantear respuestas ni siquiera provisionales. Se orienta fundamentalmente a explicar los diversos procesos de transformación que experimenta la población trabajadora y que están en la base de su «apagamiento» político.

## II

Aunque las estadísticas son casi siempre colecciones de datos imperfectas, y su elaboración entraña en sí misma una forma de entender la realidad, una lectura de las mismas suele dar pistas de por dónde van los cambios sociales que nos interesa analizar. Y creo que antes de meternos en otros debates conviene ver cuáles son los grandes cambios de estos últimos 30 años. En la medida que nos interesa analizar la relación de la gente con la actividad económica y laboral, el análisis de la Encuesta de Población Activa parece la mejor fuente a explorar. Para ello hemos tomado dos datos extremos (los del tercer trimestre de 1976, primer año de la serie disponible, y los del mismo trimestre de 2004).

Aunque se trata de cifras muy agregadas, su lectura permite ver algunos de los grandes cambios que han tenido lugar en estos años. El cuadro 1 recoge los cambios que han tenido lugar frente al empleo mercantil. En términos absolutos la sociedad española parece haber cambiado poco, pues el porcentaje de personas que realizan actividades lucrativas o están buscando un empleo ha crecido levemente y sigue situándose algo por encima del cincuenta por ciento. Sin embargo se trata de un cambio al que se ha llegado por transformaciones bastante complejas. Por una parte se ha producido un aumento espectacular de la presencia femenina en el mercado laboral, especialmente importante en el caso de las mujeres adultas (25.54 años). Hace 36 años las diferencias en las tasas de participación para estos grupos de edad eran casi de 67 puntos (96,1% para los hombres, 29,3 para las mujeres) y actualmente se han reducido a 24,5 (92,4 y 67,9 respectivamente), lo que significa un importante cambio en las estructuras de género, al menos en lo que hace referencia a la relación con el empleo. Está llegada masiva

de mujeres al mercado laboral se ha visto contrarrestada por una reducción en el tiempo de permanencia en la vida laboral, los jóvenes tardan más en llegar y la gente se va (o es expulsada antes) del mundo laboral. Las cifras del cuadro 1 son aún demasiado agregadas, datos más detallados mostrarían la casi desaparición de las personas menores de 19 años. También que la caída del empleo de personas de edad avanzada es la combinación de factores demográficos (alargamiento de la vida que aumenta el porcentaje de jubilados) y expulsión adelantada del mercado. Para los hombres la vida laboral mercantil constituye hoy una experiencia más reducida en el tiempo que lo fue en épocas anteriores. Para las mujeres en cambio la situación es inversa y, aún con importantes diferencias, se parece cada vez más a la vida laboral de los hombres. Un ciclo vital que se caracteriza por un período de larga escolarización, o en otros casos de un largo período de inserción prelaboral, una vida adulta con una intensa participación laboral (que coincide en el tiempo con los años de crianza de los hijos) y un largo período de vida post-laboral. Procesos que sin embargo son muy diferentes según sea la experiencia particular de cada cual en su paso por la vida escolar, la carrera profesional o la jubilación (esta última fuertemente determinada por la vida laboral anterior).

**Cuadro 1. Tasas de actividad**

Año	Total	Hombres	Mujeres	Menores 25 años	Mayores 55 años
1976	52,1	78,0	28,8	57,4	29,8
2004	55,9	67,9	44,6	50,2	17,8
Tasa actividad= Activos/ Población en edad trabajar x 100					

Fuente I.N.E Base.

En segundo lugar, el desarrollo capitalista en España sigue generando una continua ola de asalariación, pareciendo cumplir la profecía marxiana de la creciente polarización social entre propietarios de los medios de producción y proletarios. Ciertamente la mayoría de gente necesita un empleo asalariado para obtener ingresos con los que subsistir y generar derechos sociales para los períodos de inactividad (paro, jubilación, enfermedad). Una buena parte de esta fuerte reducción de la «pequeña burguesía propietaria» se explica por la evolución de dos sectores: la agricultura y el comercio. La primera es una actividad que, al calor del cambio tecnológico ha experimentado una verdadera destrucción masiva de empleo (y la concentración subsiguiente de tierras ha generado también aquí un mayor peso del empleo asalariado). En

cambio en el comercio lo que ha ocurrido es el paso de una actividad dominada por pequeñas empresas familiares al predominio de cadenas comerciales que emplean miles de personas, en lo que constituye un caso ejemplar de expansión del gran capital. Estas cifras pueden chocar a menudo con la imagen del crecimiento de los falsos autónomos. Ciertamente éstos existen (y en el cuadro 3 puede verse como esto incide en actividades como la construcción) y en determinados sectores es posible advertir su presencia, pero globalmente, este efecto de «externalización» de determinados empleos no contrarresta en absoluto el hundimiento de las actividades habituales de empleo autónomo.

La segunda cuestión relevante es la del empleo público. No sólo ha crecido el empleo asalariado, sino que lo ha hecho el porcentaje de empleos públicos. No podía ser de otro modo si se advierte el importante aumento del sector público en este período, a pesar de las orientaciones neoliberales que han dominado la política económica. Una cuestión interesante a destacar es que el empleo público ha seguido creciendo incluso en el período de gobierno del Partido Popular, a pesar de defender el déficit cero, no pudo evitar que Comunidades autónomas, organismos locales y entidades públicas siguieran creando empleo. No sólo ha crecido el empleo público, sino que este crecimiento ha tenido una importancia desigual para hombres y mujeres. La importancia del sector público para el empleo femenino se explica por razones diversas, la más importante es que en un mundo dominado por una fuerte segregación por género, el sector público es un gran generador de empleos en actividades tradicionalmente femeninas, especialmente sanidad, educación y servicios sociales. También porque en el sector público se producen menos discriminaciones a la entrada que en las empresas privadas, aunque éstas son persistentes en lo que atañe a promoción. El empleo público femenino no se caracteriza sólo por su volumen, también por el elevado porcentaje de empleos con titulación superior, una proporción que contrasta con el bajo empleo relativo de mujeres educadas en el sector privado. La evolución del empleo público masculino ha estado influida por una dinámica contradictoria, por una parte la expansión de la administración y los servicios han creado empleos, pero en términos netos su creación ha sido menor por la incidencia de la política de privatizaciones y la reestructuración industrial de la empresa pública que destruyó (o envió al sector privado) unos cuantos miles de empleos masculinos. En cierta medida podría decirse que el sector público ha creado empleos para las clases medias urbanas educadas, mientras los destruía para la clase obrera industrial, aunque el efecto global es positivo tanto en términos relativos como absolutos (1,5 millones de empleos netos en el período analizado).

**Cuadro 2. Asalarización pública y privada**

Año	Tasa asalarización			Porcentaje asalariados públicos		
	total	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres
1976	69,3	72,4	61,4	15,3	15,3	15,4
2004	81,6	79,3	85,3	20,2	16,7	25,2

Tasa asalarización =  $\text{Asalariados} / \text{Ocupados} \times 100$

Fuente INE Base.

Un tercer cambio fundamental que afecta al debate sobre las clases sociales lo constituye el de la evolución sectorial del empleo. Durante muchos años se ha identificado clase obrera con empleos manuales, fundamentalmente en la construcción y la industria. En la década de los setenta estos dos sectores agrupaban casi la mitad de la población trabajadora, y a la vista de la inevitable crisis del empleo agrario, el gran fondo de reserva de la pequeña propiedad, alguien podía pensar que efectivamente estos sectores podían llegar a representar una mayoría social (o al menos un grupo con suficiente peso e identidad como para articular a su alrededor al resto de asalariados). Hoy resulta patente que el empleo industrial ha pasado a representar una proporción relativamente reducida del empleo total (y de los asalariados) y la inmensa mayoría de personas dependen de empleos en el magmático sector servicios. ¿Puede hablarse de desindustrialización? Sí, pero de forma no rotunda. Es cierto que el empleo industrial ha reducido tanto su peso relativo como su nivel de empleo absoluto (unos 375.000 empleos en el período analizado, un 11,8% del total) pero es posible que una parte importante sea sólo un efecto estadístico provocado por la creciente subcontratación de actividades que conduce a contabilizar como empleados de servicios a gente que trabaja realmente en empresas industriales (por ejemplo los empleados que mueven los coches al final de la cadena de montaje de SEAT antes eran empleados de la empresa y constaban como empleados del metal, ahora lo hacen para una subcontrata de parkings y figuran como empleados del transporte o de los servicios a empresas, sin que su actividad material y su lugar de trabajo haya variado). Pero decrezca o no, lo cierto es que la actividad industrial ha pasado a representar una proporción menor de los asalariados y no parece adecuado seguir pensando en la centralidad de la clase obrera industrial. Curiosamente el sector construcción, que sí ha visto acrecentado su peso social a niveles insospechados en el resto del mundo, es el que experimenta una mayor resistencia de las diversas formas de empleo autónomo, lo que posiblemente influye en las culturas sociales que predominan en parte de los trabajadores del sector (casi totalmente masculinos) y explica parte de las dificultades de la acción sindical en el mismo.

**Cuadro 3. Distribución sectorial del empleo**

	empleo total		asalariados	
	1976	2004	1976	2004
Actividades agrarias, pesca	21,6	5,2	9,0	2,8
Industria y minería	27,5	18,0	35,4	19,7
Construcción	9,9	12,0	12,1	11,7
Servicios	41,0	64,8	43,5	65,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente INE Base.

En definitiva lo que quería mostrar con estas anotaciones simples es que hay datos que indican que la composición de las clases asalariadas ha experimentado una importante transformación que no permite pensar en los viejos tiempos de la «edad de oro» donde podía suponerse que el mero crecimiento económico generaría una mayoría social alrededor de la clase obrera industrial.

### III

La comparación de datos de dos períodos alejados en el tiempo nos da pistas de algunas variaciones relevantes, pero no nos informa del proceso que ha tenido lugar entre estas fechas. Y este proceso puede explicar bastantes cosas por cuanto genera trayectorias, construye experiencias, produce imaginarios... Y cuando se toma perspectiva se advierte que han pasado muchas cosas que han conformado la estructura social. Son procesos diversos, a veces contradictorios y que, dada la enorme segmentación de condiciones laborales, son vividas de formas muy diversas por sectores diferentes de la clase trabajadora. Sólo para situar las cuestiones propongo un breve repaso de algunos de estos procesos básicos, que en algunos casos están analizados con detalle en otros artículos de esta entrega.

En primer lugar la *experiencia de paro masivo*, un paro masivo asociado a fases de intensa destrucción de empleo en el período 1976-1985 y 1992-94. Esta ha sido sin duda una experiencia brutal, que ha afectado a la mayor parte de familias trabajadoras, que ha jugado un papel importante como disciplinador de las nuevas cohortes de jóvenes que llegan a la vida laboral y que explica la elevada tolerancia de nuestra sociedad con el empleo precario y las condiciones laborales degradadas. Ya lo había pronosticado Michael Kalecki en 1943 o el capitalismo daba paso a un nuevo modelo social o los capitalis-

tas favorecerían políticas de desempleo masivo para, entre otras cosas, disciplinar a la clase obrera. Que el deterioro del empleo fuera mayor en España que en otros países se explica por la peculiar estructura económica del país, con su modelo histórico de desarrollo y con la naturaleza de sus clases dirigentes (un modelo de bajos salarios, miniempresas, bajo desarrollo tecnológico, dependencia de grandes empresas foráneas... que tiene difíciles respuestas cuando se impone la apertura exterior, al tiempo que los grandes grupos locales se embarcan en actividades basadas en el empleo precario —construcción, turismo o simplemente se concentran en la intermediación especulativa— finanzas, gestión de servicios colectivos...).

Para mí tan importante, en el plano de las conciencias, como la generación de paro masivo ha sido el tipo de explicaciones que se han desarrollado para explicar y a menudo legitimar la situación. Los discursos más insistentes para explicar el desempleo se han concentrado en primer lugar en el paro tecnológico, en la existencia de innovaciones técnicas que acabarían haciendo redundante el propio trabajo humano. Y en una segunda versión más sofisticada se decía que sólo eran realmente imprescindibles las personas con alta formación técnica, mientras que el resto de actividades eran sustituibles no solo por cambios técnicos sino también por competidores de países pobres. En resumen se concluía que gran parte de la gente trabajadora era residual, era excluible, que sus saberes eran redundantes (si es que alguna vez habían valido algo) y que «el capital de las manos» que una vez utilizó el PSUC como reclamo electoral, había quedado obsoleto. Creo que pueden detectarse gran número de trabajos y formulaciones teóricas que abundan en esta dirección (desde el «Adiós al proletariado» de Gorz, a la sociedad de los dos tercios, desde las formulaciones de Reich y Castells hasta el popularizado Rifkin), autores que si bien no leen la mayoría de asalariados han contribuido a generar el discurso de políticos, trabajadores sociales, líderes sindicales y emisores de opinión en los medios de comunicación de masas. A menudo sectores de la izquierda, empeñados en demostrar la inviabilidad del capitalismo se han apuntado a estos discursos (por ejemplo todo el debate sobre la jornada de 35 horas ha estado marcado por la idea de «reparto del trabajo» en lugar de plantearse en el plano de la alternativa de vida social) y, en mi opinión ha contribuido a reforzar la idea de marginalidad de la clase obrera. Y en un mundo de triunfadores mediáticos no hay nada que genere tan poca afinidad como la figura del perdedor.

Es evidente que en este proceso ha sido la situación objetiva, el paro de larga duración experimentado por millones de personas, lo que ha tenido un papel preponderante, pero este efecto se ha reforzado por el tipo de discurso empleado a la hora de explicar lo que estaba pasando.

El desempleo mismo ha adquirido formas diversas. En muchos casos ha estado asociado al proceso de entrada o reingreso al mercado laboral, de jóvenes de ambos sexos y mujeres adultas, un largo proceso en el que han proliferado los empleos de corta duración, los cursillos de formación y preparación al empleo (a menudo una fuente importante de adoctrinamiento e individualización), los tiempos muertos... En otros el proceso se ha relacionado con *cierres y reconversiones industriales*, en los que realmente se ha hecho creíble que uno vale muy poco frente a directivos y máquinas. Un proceso que en sí mismo ha generado experiencias desiguales en función de la edad y el tipo de empresa en el que se trabajaba. Para la mayoría de personas de edades medianas se tradujo en un trágico peregrinar en busca de una nueva vida, en una sensación de inutilidad, en muchos casos en una reconversión profesional en unos casos exitosa pero que en muchos ha acabado en empleos de peor calidad. Para la gente mayor de 50 años las reconversiones han sido mayoritariamente un camino hacia la expulsión del mundo laboral. Relativamente buena y hasta gozosa en los empleados de grandes empresas (banca, eléctricas, Telefónica, empresas públicas en reconversión) debido a las condiciones de prejubilación, pero claramente empobrecedora para el resto que sólo ha tenido acceso a una prestación contributiva que le garantiza una pensión mínima para el resto de los días.

El desempleo ha estado asociado a una profunda *transformación de las formas de organización de la empresa capitalista*. Una transformación que sigue líneas diferentes en cada empresa o sector pero que suele concentrarse en líneas como la externalización de actividades (y la consiguiente fragmentación de unidades de trabajo), el recurso al empleo temporal y a los circuitos de empleo informal y nuevas pautas de gestión de personal orientadas a individualizar y generar presión sobre el comportamiento de cada empleado. Básicamente ha sido un proceso de transferencia de riesgo desde las empresas a los asalariados y de aumentar el control sobre los mismos. No voy a extenderme en este campo, porque están bien explicados en la mayor parte de aportaciones de este número en forma de *precariedad, individualización, cambio en los sistemas de relaciones laborales, etc.* Simplemente subrayar que también aquí hay excepciones. Destaca en este caso el sector público como un campo donde esta situación se ha dado en menor proporción. En la medida en que el empleo público ha crecido, se ha convertido en cierta medida en un espacio de asilo al alcance de las personas con una titulación adecuada para acceder a sus puertos de entrada. Y en todo caso un asilo precario por cuanto la cultura de la externalización también cuaja entre los gestores políticos y en los últimos años hemos podido presenciar que mientras el empleo temporal se reducía moderadamente en el sector privado, aumentaba espectacularmente en el público.

Los cambios en las políticas laborales de las empresas han estado acompañadas de importantes modificaciones en las *políticas de regulación del mer-*



*cado laboral.* Sin duda las más sustanciales han sido las reformas laborales en materia de contratación, protección al empleo, flexibilidad. No sólo por su impacto real de favorecer el empleo temporal y reducir la protección individual del empleo, sino también por la intensa campaña propagandística realizada para promover, imponer y justificar estos cambios que sin duda han tenido efectos culturales importantes. La clase obrera española ha vivido en la montaña rusa de la reforma laboral permanente. La situación recurrente de crisis y cierres empresariales, la internacionalización de las actividades productivas ha hecho creíble la idea de competitividad económica que constituye el sustrato legitimador de muchas políticas laborales. Pero la regulación del mercado laboral español no se limita a las políticas de reducción de derechos. Al mismo tiempo que se producía ésta tenía lugar un proceso contradictorio de *institucionalización de la intervención sindical* en planos diversos. Algunos francamente positivos, como el carácter cuasi público de los convenios colectivos sectoriales que dan una cierta protección a trabajadores y trabajadoras de pequeñas empresas (por esto una demanda neoliberal persistente es la de reducir la negociación colectiva a nivel de empresa, como ocurre en partes del mundo anglosajón). Otras más discutibles, de participación sindical en múltiples organismos como contrapartida a concesiones en el plano real y cultural. Ciertamente esta institucionalización ha permitido mantener algunos derechos, pero a cambio ha tenido dos costes importantes a) el de institucionalizar el propio discurso sindical, eliminando un discurso más crítico y anticapitalista b), y más importante, contribuyendo a configurar un sindicalismo de representantes profesionalizados por encima de una implicación activa en la lucha sindical, una participación que requiere no sólo de propuestas reivindicativas sino también de valores culturales alternativos. Y a pesar de todo ello se han dado numerosas movilizaciones y varias huelgas generales, lo que por sí solo indica la subsistencia de un sustrato de conciencia de clase que a menudo tendemos a pasar por alto.

Las transformaciones del mundo laboral constituyen sin duda un elemento importante de la conformación de las clases sociales, pero no permiten entender completamente los procesos de transformación. La vida de la gente no se acaba en el empleo mercantil. Y las mismas transformaciones del mismo pueden valorarse de formas diferentes en función de los parámetros políticos, culturales, morales con los que se juzgan. Creo que aquí ha estado una de las mayores limitaciones de muchos análisis pretendidamente marxistas (para entendernos, los que practicábamos en la mayoría de grupos políticos de nuestra juventud), el de limitar el análisis de los procesos al campo de la economía y el trabajo mercantiles, sin ponerlo en conexión con el resto de estructuras que actúan sobre los grupos sociales. Y cuando ampliamos el campo de visión vemos que también allí han ocurrido cambios relevantes.

Sin duda una de los procesos más importantes de cambio ha sido el de la *masiva escolarización*. La clase obrera de la década de los sesenta era fundamentalmente un grupo social iletrado, con una experiencia escolar reducida y donde no faltaban los analfabetos. Los centros de enseñanza secundaria eran prácticamente inexistentes en los barrios obreros de las grandes ciudades y en el mundo rural. Treinta años después las cosas han cambiado bastante. La red escolar en primaria y secundaria cubre prácticamente todo el país y la universidad se ha masificado. (hace pocos días el rector de mi universidad nos comentaba que aún hoy la mayoría de licenciados de nuestros centros son los primeros en obtenerlo de su grupo familiar). Si nos limitamos a la población activa el grupo de analfabetos y sin estudios ha pasado a ser un grupo marginal y ha crecido el porcentaje de los titulados superiores y las personas con enseñanza media completa. Los iletrados se reducen mayoritariamente a la población jubilada, y aún en estos sectores las escuelas de adultos han realizado una valiosa función de alfabetización. ¿Cómo ha afectado esta experiencia? Seguramente de forma variada. Sin duda aunque el sistema educativo tiene muchas deficiencias y estas tienen un evidente sesgo clasista, el nivel cultural de las nuevas generaciones de trabajadores es mayor que nunca y una buena proporción de jóvenes de clase obrera ha accedido a empleos que resultaban impensables en épocas anteriores. E incluso es posible que una parte de lo que algunos analistas consideran «sobreeducación» supone la existencia de sectores cultos de la clase trabajadora. Pero al mismo tiempo que han tenido lugar estos efectos positivos la extensión del sistema educativo ha tendido a laminar los contornos de clase y a legitimar nuevas formas de desigualdad. El hecho que todo el mundo pase por el sistema educativo y que en él se produzca una selección individual facilita que la posición que alcanza cada persona se valore en términos de sus propios méritos. Es evidente que en todos los sistemas educativos la selección no es socialmente neutral por razones diversas: desigual distribución de recursos materiales y culturales en el entorno familiar y vecinal, inadecuada dotación de los centros públicos destinados a clase obrera (reforzada por los mecanismos de marginalización que genera la escuela privada al enviar a la pública a niños y niñas que se supone problemáticos), implicación del profesorado con el entorno, sesgos sociales en la evaluación, etc. Pero estos son raramente considerados ni por la sociedad ni por los propios individuos, con lo que al final la selección se entiende como una mera recompensa al mérito y cada cual se autoidentifica con sus propios resultados: fracasados por su pereza o incapacidad unos, exitosos por su talento o esfuerzo otros. Y con ello se legitiman las desigualdades sociales que en muchos casos se arrastran el resto de la vida. Lejos de fortalecer la capacidad de análisis colectivo de la clase trabajadora el sistema escolar tiende más bien a favorecer el desclasamiento de los jóvenes mas talentosos o adaptados al sistema educativo, generando nuevas fracturas sociales entre grupos de asalariados. No es

casualidad que hoy el mayor debate que existe sobre la desigualdad es el planteado en términos de género, puesto que a la evidencia de una desigualdad flagrante en la situación laboral de hombres y mujeres se suma el hecho de que éstas, que en general obtienen un buen rendimiento escolar después se ven sistemáticamente relegadas a puestos secundarios, o simplemente aparcadas en las colas del paro.

La otra gran transformación se está produciendo en las *estructuras familiares y de género*. Cambios que tienen una profunda interrelación con las transformaciones de las pautas demográficas, aunque no son completamente equivalentes. No voy a tratar de explicar las razones que han dado lugar a estos cambios aunque pueden detectarse diversos factores que los han provocado: desde la pérdida de poder de la iglesia católica sobre las conciencias de la gente hasta la extensión de la escolarización, pasando por la acción cultural del feminismo, o por el impacto de las técnicas de control de la natalidad. También por factores económicos como la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral en parte como una exigencia igualitaria de carrera y en parte también porque el modelo tradicional de división social por género entre «ganadores de pan» y «amas de casa» es insostenible debido a lo reducido de muchos salarios masculinos y a la inestabilidad generada por el empleo flexible. Sea cual sea la razón los resultados de estos cambios son evidentes en muchos campos: en el mercado laboral, donde las mujeres quieren participar en plano de igualdad, sin retirarse para cuidar de la familia y accediendo a una carrera laboral parecida a la de los hombres; en el plano de las actividades domésticas donde son crecientes las demandas de reparto igualitario de las cargas laborales (o se sustituyen por una apelación al «mercado» de servicios domésticos); en el de las propias estructuras familiares, como se constata en el crecimiento de las unidades unifamiliares y las recomposiciones familiares a que dan lugar las sucesivas crisis matrimoniales, etc. Y todo ello en un contexto en el que los propios cambios demográficos, particularmente la prolongación de la vida humana, generan nuevas demandas de cuidados y se utilizan desde el poder como justificativos para erosionar los sistemas de prestaciones sociales.

Sin duda, la transformación del sistema de género constituye uno de los cambios que con mayor radicalidad afectan a la propia identidad de clase y a los proyectos reivindicativos. No sólo porque la construcción social de la clase trabajadora se basaba en una concepción muy masculina del trabajo productivo y de los actores sociales del cambio. Especialmente porque el entero funcionamiento de las sociedades capitalistas reales se sustentaba en este sistema de género que incluía una fuerte división sexual del trabajo (especialización de hombres y mujeres en actividades diferentes, con diferente poder social) y en el papel de la familia como proveedora de servicios «complementarios» y

como factor clave de cohesión social. Algo que sin duda ha seguido haciendo, como lo muestra la enorme capacidad de la familia mediterránea para evitar que el desempleo masivo de los jóvenes se convirtiera en un completo desastre social. Las demandas igualitarias de las mujeres, aunque sea en su forma más tímida de pedir un empleo digno, provocan una serie de contradicciones que sólo son resolubles con un replanteamiento bastante radical del papel de los diferentes espacios sociales (mercado laboral, sector público, espacio doméstico), un replanteamiento que no tiene una voz clara por cuanto las inercias del sistema patriarcal son poderosas y se refuerzan en la actual fase de hegemonía neoliberal. Esta incapacidad de cambiar se refleja en muchos campos, como especialmente recuerdan el debate sobre la «conciliación laboral», la nueva pobreza femenina, las persistentes discriminaciones salariales, el doble trabajo... Una situación que en muchos casos está dando lugar a que amplias masas identifiquen claramente las evidentes desigualdades de género y en cambio sean incapaces de reconocer las también patentes desigualdades de clase social (algo que habitualmente suma en el caso de los millones de mujeres empleadas en los servicios, la industria manufacturera o simplemente desempleadas). La reconstrucción de una sociedad alternativa exige pensar los problemas de forma diferente.

En los últimos años la *inmigración extracomunitaria* constituye una nueva línea de presión. Aunque los fenómenos migratorios han sido persistentes en la formación de la clase obrera urbana, por primera vez en la historia se ha producido una inmigración masiva de gente de diferentes países. El contexto en el que ha tenido lugar esta inmigración —una fase de crecimiento del empleo y de absorción de este nuevo colectivo en áreas del mercado laboral no deseadas por la población local (trabajos agrícolas, construcción, hostelería, servicio doméstico y atención a personas mayores...)— ha permitido un proceso relativamente tranquilo. Los conflictos, reales o latentes, existen y se manifiestan especialmente en algunos barrios de clase obrera donde la convivencia genera tensiones, casi siempre sobre un transfondo de racismo larvado. (Aunque el conflicto más fuerte, el del Ejido, tiene más de lucha de clases que de otra cosa). Las cosas pueden ir a peor si una nueva recesión aumenta el desempleo de estas personas y con ello la presión sobre los recursos públicos en forma de subsidios de paro. De hecho la mayor fuente actual de problemas tiene que ver con el acceso de locales y recién llegados a los magros recursos públicos y a la percepción de inseguridad por parte de los nativos. Sin duda no todo es negativo, y hay bastantes buenas experiencias de convivencia y acogida, pero para que estas se profundicen también aquí es necesario generar acciones tendentes a reforzar la solidaridad cosmopolita y a desarrollar formas de actuación realmente unificadoras. Una actividad que tampoco puede hacerse si sólo se piensa en la clase obrera desde la perspectiva del empleo y no se actúa en sus lugares de residencia.

Por esto considero que a la hora de pensar en términos de clase deben también considerarse las condiciones de vida cotidiana más allá del mundo del empleo mercantil. Y también aquí encontramos cambios más o menos importantes. Empezando por el hecho obvio de que la clase obrera actual es un grupo social *propietario de viviendas y vehículos*, lo que en cierta forma ha generado, especialmente en el caso de la vivienda, una cierta cultura del propietario, que en las burbujas inmobiliarias se convierte fácilmente en una cultura de la especulación (que conduce a que en muchas luchas sociales tenga más importancia la idea de cómo afecta una cuestión al valor de venta del piso que a una consideración racional de derechos sociales). Un grupo social que está en gran parte «encadenado» al sistema financiero para acceder a esta propiedad. Los cambios no se reducen a los aspectos financieros. Uno de las cuestiones más evidentes ha sido la transformación en las formas urbanas. Aunque los viejos barrios y ciudades proletarias aún subsisten, se produce una permanente transformación del espacio que tiene como uno de sus ejes la creciente desvertebración de los espacios en los que vive la gente. La zonificación es una cuestión antigua, pero a principios de los años setenta ésta se reducía a zonas residenciales (lo que en la época se llamaban «ciudades dormitorio»), ignorando la compleja vida social desarrollada especialmente por las mujeres que pasaban allí su vida entera) y áreas de trabajo (los polígonos industriales, las «citys» de oficinas y comercios). Para las nuevas generaciones la situación es más compleja. Muchos han ido a vivir en pueblos y urbanizaciones, los centros de trabajo son distantes y, dada la volatilidad del empleo, a veces cambiantes, las actividades comerciales o de ocio se desarrollan también en otras partes (centros comerciales, áreas de recreo, residencias de fin de semana, etc.) y a menudo los niños se envían a colegios próximos a la vivienda de los padres jubilados que se encargan de cerrar el círculo de cuidados... Una parte de la población trabajadora vive una vida espacialmente fragmentada lo que refuerza su aislamiento social y su individualismo, la dificultad de generar vínculos colectivos. Se han debilitado las formas tradicionales de socialización y ello tiene efectos innegables para la construcción de respuestas colectivas.

En treinta años no sólo han cambiado las ocupaciones, sino que muchas cosas se han transformado. Sin contar la más obvia, la pérdida de un antagonismo al capitalismo que ejerciera de referente utópico. Aunque me inclino a pensar que para la inmensa mayoría de población trabajadora ya en los setentas la utopía estaba más en Alemania y Suecia que en la URSS (de aquí el primer éxito electoral del PSOE) y que la crisis social del proyecto emancipatorio tiene más que ver con las dinámicas de acá que con el hundimiento de algo que sólo parecía apetecible para alguna gente de buena fe poco informada. Muchas de estas transformaciones han reforzado la fragmentación social de la clase asalariada, aunque también hay cuestiones, como

la de la crisis de las estructuras patriarcales o la propia escolarización que permiten pensar que hay espacios para empezar a desarrollar un nuevo proyecto.

#### IV

Hace ya bastantes años que los mejores análisis sobre el mercado laboral se han basado en el enfoque de la segmentación, la existencia de diferentes submercados laborales que se organizan de formas diferentes y que generan a su vez condiciones laborales y de vida asimismo diferenciadas. Considero que se trata de un buen enfoque útil tanto para analizar las desigualdades existentes en materia de salarios, estabilidad laboral, sindicación, etc. como para entender la ausencia de una cultura común clasista entre la inmensa mayoría de asalariados. Los sucesivos análisis desarrollados por estos analistas han permitido mostrar como los diferentes segmentos laborales están delimitados tanto por las acciones de las empresas capitalistas como por la presencia de instituciones nacionales o locales que modelan, amplifican, reducen, modifican las políticas empresariales. También se ha podido mostrar la importante interrelación existente entre la estructura de los segmentos laborales y las estructuras de género y nacionalidad presentes en todos los países. Traducido en clave política podría entenderse que la segmentación actúa como un poderoso mecanismo de diferenciación social, aunque en su generación intervienen tanto las políticas empresariales de control y dominio de la clase trabajadora como las respuestas de la clase obrera en demanda de mejores condiciones de empleo, con lo que el proceso no puede entenderse en clave meramente conspirativa.

Cuando se formulo la teoría, a principios de la década de los setenta, la mayor divisoria se producía entre empleados de las grandes empresas, con empleo estable, una cierta posibilidad de carrera interna y condiciones laborales (salarios, prestaciones complementarias, servicios de empresa) superiores al del resto de empleados de las pequeñas empresas y de los sectores dominados por una enorme inestabilidad. El predominio de las grandes empresas hacía pensar en un mercado secundario de amplitud relativamente reducida, al mismo tiempo que la importante implantación sindical en las grandes empresa auguraba una enorme capacidad de estos sectores para hegemonizar procesos sociales que acabarían beneficiando a todo el mundo.

Hoy las cosas han cambiado bastante (aunque nunca las cosas cambian del todo). Los cambios organizativos, sectoriales, tecnológicos a los que nos hemos referido anteriormente han alterado las dimensiones y las formas de operar de los distintos segmentos y, sin lugar a dudas, ampliado el peso de los con-

siderados «secundarios»: inestables, mal retribuidos, poco valorados socialmente... Pero como ya he sugerido anteriormente ello no puede traducirse en el «todo precario» con los que a veces piensan los activistas de izquierda. Los cambios son más complejos como resultado de la interacción de los cambios en el sistema productivo, el sector público, el sistema educativo y el de género.

Si nos atenemos a los datos estadísticos, aproximadamente el 40% de las personas con empleo ocupan actualmente puestos de trabajo de cuello blanco: directivos, profesionales, técnicos medios y administrativos. El resto son trabajadores manuales: agrícolas, de la industria y la construcción y de servicios. Entre estos últimos no todos son asalariados, puesto que entre ellos también figuran los autónomos de la construcción y el transporte. Estas diferencias se multiplican si atenemos a variables de género— las mujeres se dividen entre profesionales, mayoritariamente en el sector público y trabajadoras de servicios y administrativas en el sector privado (más alguna actividad industrial como el textil o algunos segmentos de la industria alimentaria)—al tipo de empleador— público-privado, gran empresa o pequeña empresa— a la situación contractual— un tercio de empleados tiene contratos temporales, pero éstos tienen mucha mayor importancia en el caso de los jóvenes y las mujeres que entre los hombres adultos y se reflejan en otros muchos factores, como el nivel de salarios, la jornada laboral, las posibilidades de carrera profesional, la estabilidad en el empleo o, como ya se ha comentado, el proceso de expulsión del mercado laboral. El hecho de que el nivel educativo influya en las posibilidades de empleo, en particular sea la puerta de entrada para el sector público y buena parte de las actividades de empleo estable (por ejemplo la banca) refuerza la percepción de la situación laboral en términos de mérito personal más que de clase. De la misma forma que en sectores con elevada precarización del empleo, como es el caso de la construcción, trabajadores con buena experiencia laboral son capaces de obtener ingresos relativamente elevados, diferenciándose del grupo de mano de obra no profesional, crecientemente formada por inmigrados extranjeros con pocos derechos sociales.

Más que una clase social compacta la población asalariada forma hoy un continuo heterogéneo de personas, que si bien tiene en común cosas muy fundamentales (la dependencia del empleo asalariado, la imposibilidad de gestionar la incertidumbre, la ausencia de poder real para configurar las cosas de otro modo, una presión creciente sobre su vida cotidiana), difiere en otros aspectos sustanciales de índole objetiva (nivel de ingresos, estabilidad en el empleo, jornada laboral...) y subjetiva en función de su situación de género, nacionalidad, nivel educativo alcanzado, entorno local, etc. En un contexto donde la experiencia del paro masivo y un discurso persistente des-

de los especialistas académicos y los medios de comunicación sobre la competitividad, la globalización y la redundancia del trabajo común devalúa aún más la conciencia de pertenencia a un grupo social con perfiles propios y capacidad de proyecto social. Por esto la apelación a la clase obrera tiene cada vez menos capacidad de movilización social y a menudo la denuncia de situaciones concretas, como la precariedad, sólo son entendibles por sectores específicos de este grupo social.

## V

Aunque nunca se repite la historia, creo que las cosas tampoco son completamente nuevas. El análisis marxista de la sociedad en términos de dos únicos grupos antagonicos tenía la ventaja de simplificar la dinámica social a costa de perder realismo. La misma introducción del concepto de «aristocracia obrera» por parte de Lenin, reflejaba lo difícil de aplicar ideas sencillas a estructuras sociales complejas. De la misma forma que el debate entre «clase en sí» y «clase para sí» planteaba la existencia de fuertes divergencias entre el grupo social que se suponía iba a traer un mundo nuevo y la existencia real de este mismo grupo, con sus contradicciones, mezquindades y grandezas.

Tras el stalinismo, el dogmatismo teórico, la pereza intelectual y las inercias de la propia tradición, contribuyeron a fomentar una visión relativamente simplista de una clase obrera relativamente homogénea, cuyo centro lo constituían los asalariados masculinos del sector industrial. Una visión que tenía (a costa, por ejemplo, de marginar a la mitad femenina de la especie) algún viso de realismo en el período de auge keynesiano en los países industrialmente más avanzados (por ejemplo Alemania), pero que pierde todo su valor cuando se han producido las transformaciones antes comentadas. Unas transformaciones que si en bastantes casos pueden considerarse involutivas — crecimiento de la inseguridad económica, fragmentación social, etc.— en otros apuntan posibilidades alternativas —difusión de la educación, expansión de los servicios públicos— y otras en definitiva han servido para mostrar lo inadecuado del viejo modelo de la izquierda patriarcal —nuevas relaciones de género. Y que exigen una reelaboración de imaginarios, dinámicas y propuestas alternativas.

No se trata de una cuestión intelectual, sino que tiene un enorme componente práctico. Cualquier proceso social exitoso requiere una elevada movilización social y ésta sólo es factible si consigue la simpatía, el apoyo, la participación activa de mucha gente. Y ésta requiere no sólo de planteamientos reivindicativos, sino también de elementos culturales que ayuden a



aglutinar fuerzas y a identificarse con un movimiento. Máxime cuando se trata de hacer frente a un modelo social neoliberal que retrotrae la sociedad hacia un mundo clasista, racista, agresivo para la especie y el entorno y generador de enormes sufrimientos individuales. Y cuando este orden neoliberal no sólo es defendido por las clases dominantes, sino que en partes sustanciales ha permeado a la mayor parte de fuerzas políticas de izquierda, de organizaciones sociales como los sindicatos y a un buen puñado de pensadores progresistas, Y también en este caso las cuestiones de clase son importantes.

Considero que la ausencia de reflexión sobre el tema constituye una de las principales carencias de buena parte de los proyectos alternativos. Las principales respuestas a la situación actual se plantean en clave de «resistencias» o de «proyectos altermundistas». En el primer caso éstas suelen ser movimientos de lucha en los viejos sectores «fuertes» de la clase obrera, luchas en empresas aisladas en torno a problemas locales: regulaciones de empleo, recortes salariales... Sin duda necesarias y meritorias, pero reducida a pequeños entornos favorables, sin pretensión de generalizar demandas, cuando no contradictorias con proyectos sociales de mayor calado (como la defensa del empleo basada en el mantenimiento de la producción de material militar o la perpetuación del modelo automovilístico). En el caso del «altermundismo» lo que más me impresiona es la generalización de un discurso anticapitalista sin apelación a la organización de las clases trabajadoras, lo que de hecho se corresponde con unos «movimientos sociales» integrados mayoritariamente por personas con poca vinculación real con la gente trabajadora corriente. Siempre he desconfiado de las demandas igualitarias que no consideran una cuestión esencial la organización de la gente más desfavorecida. Tampoco algunas propuestas de la izquierda no radical de sustituir la lucha de clases por la lucha contra la pobreza y la exclusión social me parecen adecuadas. En buena medida porque son más asistenciales que movilizadoras, y porque culturalmente excluyen de considerar la indescabilidad de un sistema social en el que la pobreza y la marginación es sólo la forma más evidente de una cadena de desigualdades.

Puede que la exigencia de la vieja izquierda de «proletarizar» a los estudiantes fuera inadecuada, pero al menos tenía la voluntad de mezclar a los activistas con los supuestos emancipadores. No se trata de repetir errores, pero sí de situar en primer plano la organización por abajo. Una organización que sólo será posible si se parte de considerar la heterogeneidad existente y la presencia de contradicciones en el bloque alternativo. Como las que plantean las demandas igualitarias de las mujeres, o las que enfrentan a las necesarias reformas ecológicas con el empleo de mucha gente corriente, o las que diferencian al personal por su origen nacional y sus papeles

## VI

La clase obrera mítica efectivamente no existe. Quizás nunca existió.

Cuando afirmo esto siempre recomiendo la lectura de Paul Lafarge, quién defendió la pereza argumentando que el grupo laboral mayoritario era el de los sirvientes de los ricos. Y después de más de cien años una parte creciente sigue dedicando tiempo a los servicios personales (y sin duda en una proporción inaceptable sirviendo y protegiendo la riqueza de unos pocos, aunque también se ha hecho patente que hay cuidados de interés universal). Y como nos recuerda E.P. Thompson los movimientos obreros reales siempre fueron constelaciones de diversos grupos sociales en torno a un proyecto común.

Confrontar hoy el capitalismo neoliberal exige una reconstrucción de una alianza social alternativa. Y en una sociedad donde la dependencia y la inseguridad económica y ecológica son tan masivas esto debería ser posible, Y donde además una gran parte de aportaciones intelectuales y de movimientos sociales plantean auténticas demandas de democratización social, indica que hay algunas potencialidades. Pero esta reconstrucción exige un esfuerzo básico de recomposición cultural y de organización de los sectores más desfavorecidos.

Una recomposición social que no puede hacerse sobre la base de la clase obrera masculina industrial, sino que debe considerar el marco más amplio de la población asalariada en torno a un proceso social alternativo. Las bases de un tal proyecto han sido en gran parte planteadas por movimientos sociales y pensadores alternativos:

Profundización democrática, en términos de participación y control social en la toma de decisiones.

Satisfacción universal de necesidades básicas, lo que no sólo supone garantizar la creación de condiciones adecuadas para que estas se garanticen, sino eliminar privilegios inaceptables

Igualitarismo de género y reorganización social orientada a distribuir equitativamente la carga global de trabajo, a situar el cuidado de las personas en el centro de la actividad económica y a eliminar la discriminación que padecen las mujeres en múltiples ámbitos de la vida social

Igualitarismo social, orientado a garantizar una situación social satisfactoria a todas las personas, con independencia de la actividad social que realicen. Sin duda ello supone tanto una revalorización de actividades básicas (como

las realizadas por muchos trabajadores y trabajadoras manuales), como un nuevo diseño de muchos campos de la vida social: educación, organización del trabajo, etcétera.

Cosmopolitismo orientado a desarrollar una convivencia realmente universal y, en el plano local, a favorecer un multiculturalismo progresista y a erradicar el clasismo étnico que asigna a determinados grupos nacionales trabajos inaceptables.

Sostenibilidad ecológica, que exige un replanteamiento de las necesidades técnico-productivas y la elaboración de propuestas que permitan una transición social aceptables

Construir una identidad social entorno a estas cuestiones no va a ser fácil. Y por ello conviene partir de conocer cuales son las líneas de separación, las contradicciones más importantes y elaborar propuestas que ayuden a superarlas y a generar un nuevo cimiento social. A pesar de las diferencias, hay muchas circunstancias comunes entre hombres y mujeres de diferentes grupos laborales, y con ello campo para desarrollar proyectos colectivos. Pero para llegar a buen puerto se requiere insistencia y no despreciar ninguna posibilidad de mediación. Por este siglo pensando que el sectarismo entre «nuevos movimientos» y organizaciones más asentadas (sindicatos, asociaciones de vecinos, etc.) es inútil, y que por mucho que los avances sean escasos, cada vez que se consigue un avance, en términos programáticos, de movilización etc. se da un paso importante en el camino de esta reconstrucción. Y también que la fuerza de los movimientos alternativos debe radicar en su capacidad de penetración y autoorganización de las franjas de la clase obrera que padecen en mayor medida los efectos de un inicuo modelo social. Sectores que el discurso del fin del proletariado, el carácter post-moderno de muchos movimientos sociales, el conservadurismo de los restos de la vieja izquierda y el impacto de los cambios sociales ha dejado casi desorganizado y con confusas referencias sociales. Que el poder del gran capital nos derrote quizás es inevitable, que el populismo derechista y el economicismo ramplón no sean los únicos discursos culturales que recibe el grueso de las clases trabajadoras son un deber moral y una necesidad de aquellas personas que decimos que este mundo no nos gusta. Y para ello es necesario que nos planteemos una eficaz acción capilar y un planteamiento de acción realista.

*Diciembre 2004*



## Los 20 últimos años de las relaciones laborales

FAUSTO MIGUÉLEZ

### Introducción

Las relaciones laborales son relaciones sociales que tienen en los países de nuestro entorno un alto grado de regulación normativa lo cual es un factor de estabilidad, factor que se relaciona también con la estabilidad y fuerza institucionales de los actores que intervienen en las mismas: el estado, los actores socio-económicos representativos y las instancias de mediación, principalmente la negociación y la concertación. Desde este punto de vista la tendencia que se impone es la de la permanencia, la de la resistencia al cambio. Pero esas relaciones sociales en sí mismas también son un factor de inestabilidad y de conflicto, por cuanto están informadas por estrategias —es decir, actuaciones para conseguir objetivos— y las estrategias pueden ser contrapuestas, o al menos no coincidentes, dado que responden a intereses diferentes, en particular cuando las bases sociales de cada actor pueden expresar sus demandas. Además son dinámicas, en sí mismas y por cambios relevantes en el contexto o en su regulación. Por ello las relaciones laborales en España, y en la Unión en general, están hoy en un momento especial de tensión.

La tesis de importantes cambios en las relaciones laborales responde al convecimiento de que en el periodo reciente están teniendo lugar transformaciones en el contexto que están obligando a cambiar las estrategias y las formas de actuar de todos o de algunos de los actores principales. Unas transformaciones de tal envergadura que a veces ponen en cuestión las formas mismas de ser de dichos actores. Dichas transformaciones están enmarcadas principalmente en la entrada de España en la Unión Europea y en su paulatina integración en las redes de la economía mundial, es decir, en el hecho de que el terreno de juego ya no es sólo el propio país. Pero hay más. En el ámbito del mercado podemos hablar de cambios definidos por un nuevo mar-

co de competitividad de las empresas. Ello lleva a que junto con los mercados nacionales y locales, se hayan de tener en cuenta los supranacionales (a veces globales). En el terreno normativo hemos de referirnos a procesos de desregulación, junto con intentos de algún tipo de regulación europea común, aunque de una intensidad mucho menor, en general de carácter autorregulatorio, algo que podríamos calificar de regulación normativa suave (directivas) y regulación social suave (diálogo social).

En cuanto a configuración de los actores, a aquellos nacionales y locales deberíamos agregar los actores supranacionales, sea que nos refiramos a actores sociales (globales y a nivel de empresa) sea que pensemos en actores políticos que obviamente también condicionan el contexto de las relaciones laborales. Por lo que respecta a los nacionales-locales, cuando menos en el caso de España, están apareciendo nuevos actores a nivel de empresa que tienen escasa conexión con los tradicionales de carácter general (Miguélez F., Prieto C., 1999). Pero la cuestión clave es que a los actores sociales tradicionales no les resulta fácil diseñar estrategias que sean eficaces, ya que una serie de rupturas sociales, a las que referiré en las páginas siguientes, están debilitando los lazos entre las organizaciones y sus bases.

## **Cambios en las relaciones laborales en España**

### **Cambios en la empresa y en el empleo**

En los últimos años se han acelerado los cambios en dos factores fundamentales para las relaciones laborales. El primero es la transformación del principal marco material en el que se desarrollan habitualmente las relaciones laborales, la empresa. El segundo se refiere a cambios en la forma de relación entre capital y trabajo que constituye el empleo. En cada uno de los factores voy a escoger sólo un aspecto, que me parece clave: la descentralización empresarial en el primero, y la inestabilidad del empleo en el segundo.

Descentralizar es desgajar partes o secciones del núcleo productivo original hasta llegar a tipos de empresas diseminadas o difusas, a largas cadenas de subcontratación, a empresas red (Butera F. 1990). Lo básico del proceso, desde el punto de vista de las relaciones laborales, es que el actor empresa (o empresario) se multiplica y diversifica funcional y territorialmente, pudiendo variar en múltiples maneras sus actuaciones frente al trabajo (y frente al estado), pero manteniendo una estrategia centralmente controlada. En general el trabajador organizado no logra mantener ese ritmo de diversificación de la misma manera cuando se produce la descentralización (Martín Artiles A., 1995), porque suele tener problemas organizativos y políticos, y hasta lingüísticos, para ello. El actor Estado encuentra dificultades para ejercer

algún tipo de control o seguimiento sobre mínimos regulados, entre otras cosas porque la empresa descentralizada puede estar instalada en varios Estados. A ello hay que agregar la repercusión de la expansión de las políticas no intervencionistas en este terreno.

Un ejemplo: la negociación salarial. ¿Qué pasa cuando tiene lugar en una empresa de 5.000 trabajadores y qué pasa cuando la actividad de esa empresa se ha diversificado en 30 empresas, algunas grandes, otras medianas, otras pequeñas, de diversos ramos, con o sin comités, en diversos países y con diferentes normas? La «nueva empresa», o el segmento dominante de la antigua, podrá conseguir sus objetivos con una estrategia que tenga como eje el «producto final», pero no parece tan claro que todos los trabajadores —quizá sí los del núcleo central— puedan mantener o mejorar sus salarios, puesto que no tienen la capacidad de presión que tenían cuando estaban todos en una misma empresa.

La inestabilidad del empleo significa que la norma social del empleo hasta hace 2 décadas dominante —empleo estable a tiempo completo con derecho a la negociación, con prestaciones poslaborales (Prieto, 2002)— se diversifica en múltiples formas alejadas de aquella, gracias a que ha ganado terreno la estrategia empresarial de flexibilidad del empleo (Recio A., 2004) que en el fondo es hacer frente a las nuevas incertidumbres que provienen del mercado de bienes y de la tecnología con la nueva certidumbre que da controlar mejor el uso del trabajo (Miguélez F., 2004). Esta diversificación tiene una repercusión importante en las relaciones laborales en cuanto que al perder el trabajador su estabilidad-seguridad en el empleo (una estabilidad que no habríamos de entender como jurídica meramente, sino sobre todo socio-política), ésta y no las condiciones de trabajo o el debate sobre el rendimiento pasan a convertirse en el elemento central de la relación social en el trabajo, porque devienen la preocupación principal del trabajador.

Para seguir con el ejemplo anterior de la empresa que descentraliza, una parte importante del empleo descentralizado es inestable, porque la posible flexibilidad laboral es una de las principales razones de la descentralización. Por ello estos trabajadores tienen poca vinculación con sindicatos, están de paso, trabajan a tiempo parcial, con contratos temporales o como *free-lance*, etc. Por tanto tienden a asumir —con frecuencia en el convencimiento de que es la mejor estrategia— planteamientos individualizados frente a la empresa.

Ambos procesos tienen consecuencias muy importantes sobre los actores sociales del empleo con respecto a la afiliación, la organización y el funcionamiento de ésta, así como la capacidad operativa y estratégica de los actores.

### La crisis de los actores sociales del trabajo

Los actores sociales del trabajo, o al menos algunos de ellos, han entrado en crisis respecto a formas del pasado. Es el caso de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores en la empresa. Pero también lo es de las organizaciones empresariales, aunque ello incide menos sobre los objetivos del empresario. La crisis no es meramente de afiliación o, cuando menos, no es de afiliación numérica (que no se daría en muchos de los casos). Es más bien crisis de capacidad de representar a algunos colectivos, por ejemplo, a los trabajadores precarios, a los auto-empleados, a los jóvenes, a las mujeres, a los parados, que en conjunto abarcan al menos la mitad de los activos en España y porcentajes muy importantes en otros países de la Unión. (Waddington J, Hoffman R., 2000).

En el fondo de esta crisis de representatividad está el hecho de que estos colectivos o bien no tienen empleo, o no lo tienen establemente o les falta durante ciertos periodos; o bien tienen un empleo de características nuevas, no tradicionales, es decir, alejadas de la norma social tradicional del empleo. En realidad estamos hablando de una profunda ruptura en el interior de la clase salarial que implica grandes diferencias en condiciones salariales y de trabajo entre colectivos en condiciones de vida, en capacidad política y en rasgos ideológico-culturales que se derivan de todo lo anterior. *Es la primera ruptura o la ruptura en la clase* que, por supuesto, tiene connotaciones de edad y género y que explica que a los sindicatos les resulte tan difícil vincular a estos colectivos, porque los representantes plantean y defienden demandas que, en general, responden principalmente a los intereses de los estables cuando descendemos a la realidad de las empresas. Los estudios sobre los sindicatos ponen de manifiesto que más del 80% de sus bases afiliativas son trabajadores estables (o ya jubilados) (Varios autores 1993, 2000).

Si se trata de los empresarios, la vinculación formal puede ser alta —entre el 50% y el 60% en España— pero es una vinculación muy débil, de baja «disciplina» respecto al cumplimiento de los acuerdos o compromisos adquiridos por la organización colectiva (QUIT, 1997). Y si la organización no tiene esa capacidad disciplinaria al empresario le sirve de poco, puesto que nadie le garantiza que los acuerdos conseguidos en una negociación y que él respeta sean respetados por otros que de esa manera se pueden situar en mejores posiciones competitivas.

La razón de la baja vinculación no está en que los actores colectivos hayan optado por dejar de lado los colectivos mencionados, reduciendo sus bases, en una estrategia de exclusión. Su estrategia es ciertamente de inclusión en el ámbito general —como se puede ver en acuerdos, debates, declaracio-



nes— pero en ese ámbito la eficacia de las organizaciones no es elevada (ni siquiera lo son los Acuerdos de 1997). En el ámbito de empresa las contradicciones derivadas de las presiones de los estables pueden provocar que los inestables funcionen como el colchón que amortigua las peores consecuencias de las condiciones laborales. Pero también está la otra parte: que en vistas a la poca eficacia de los sindicatos, los colectivos mencionados optan por otras estrategias, más individuales y más coyunturales, dejando de lado las colectivas por cuanto creen que éstas les son menos favorables (Bilbao ). La crisis de los actores sociales no es idéntica para ambas partes, empresarios y trabajadores. La crisis de representatividad en el campo de las empresas no deja a éstas desprotegidas, primero porque en su ámbito siguen siendo el actor principal frente a sus trabajadores y pueden desarrollar estrategias de éxito frente a éstos, con independencia de lo que haga su organización; y segundo, porque pueden aprovechar otros instrumentos para hacer frente a los problemas de la competitividad: por ejemplo, con mecanismos de mercado, deslocalizaciones, descentralizaciones, asociaciones con otras empresas, etc.... Por el contrario, en el campo de los trabajadores la crisis de la representatividad significa debilitamiento de los instrumentos colectivos de demanda; ello disminuye las capacidades de reivindicación de la mayor parte de los trabajadores también individualmente, aunque pueda haber algunas categorías que, por su posición en la división social del trabajo, sean capaces de mantener dicha capacidad, al menos por un tiempo.

### **Crisis de la negociación**

Los fenómenos anteriormente señalados, están llevando a cambios en el que tradicionalmente ha sido el eje de las relaciones laborales en marcos de acción relativamente institucionalizados, es decir, la negociación colectiva. Voy a señalar los dos cambios que me parecen más importantes.

*El primero es el proceso que se ha llamado «empresarización de la negociación colectiva».* No consiste en que se esté reduciendo la cobertura formal de la negociación de sector, que no es el caso, sino en que dicha negociación, sea formalmente de sector, sea de empresa, o sea de centro de trabajo, es efectiva particularmente en los niveles bajos, allí donde ambas partes tienen representantes concretos que pueden seguir el proceso, adaptarse a los cambios, realizar el intercambio que supone la negociación de una manera realista y controlable, enfrentarse y pactar en las empresas. Como quiera que el tamaño de las empresas se reduce, dado que muchas empresas no son sino subcontratadas de otras, y en muchas más no existe representación de una de las partes, la negociación circunscribe su efectividad plena al ámbito de ciertas empresas. Ello no significa que la negociación de ámbito superior no sea útil, pero lo es allí donde las partes pueden luego traducirla en términos de

puesto de trabajo, mientras que lo es bastante menos en el resto. Por ello uno de los retos que tienen los sindicatos es justamente la búsqueda de ámbitos de negociación más efectivos.

La «empresarización» de la negociación y, más allá, la empresarización de las relaciones laborales, está siendo una de las grandes estrategias laborales del management moderno que, de esta manera, es capaz de controlar mucho mejor que antes el factor trabajo, cuando los otros factores claves del proceso productivo, el mercado y la tecnología, son más difícilmente controlables que en el pasado. Por supuesto, la empresarización también fortalece algunas estructuras de representación de los trabajadores, pero a cambio de debilitar otras. Sobre todo porque segmenta las posibilidades de representación y demanda eficaz de los trabajadores, según el tipo de empresa en el que trabajen. Aquí aparece la segunda ruptura, la que se da entre los trabajadores que están en las empresas competitivas y organizaciones protegidas y los que no lo están. Los trabajadores de la administración, de servicios públicos y de empresas públicas, de banca, de grandes empresas no sólo tienen empleos más estables, sino que gozan de mediaciones de protección cuando se ven amenazados o apoyos específicos cuando sufren medidas de reestructuración. El resto de los trabajadores no gozan de esas condiciones. Por ello entre los primeros se registra la mayor densidad sindical. La posibilidad de flexibilidad con seguridad, la «flexi-seguridad», que se apunta como una vía de salida, puede darse para los primeros pero no para los otros (Sisson K., Martin Artiles A.2002 ).

*El segundo cambio se ha llamado «individualización de las relaciones laborales».* Significa que el management tiende a privilegiar la relación con los individuos frente a la representación colectiva de los mismos. Todo el entramado de la gestión moderna de los RRHH se basa en esta filosofía. Para ello busca algún grado de implicación en la empresa de cada trabajador individualmente o por pequeños grupos o secciones. Los grados de esta individualización pueden ser diversos. En algunos casos se mantendrá la relación colectiva para las grandes cuestiones tradicionales: salario, jornada, seguridad e higiene, pero se privilegiará la individual para otras de gran importancia hoy día como promoción, formación, incentivos, horarios, categorías. En otros casos la segunda forma anulará totalmente la primera o al menos dificultará su desarrollo.

Es posible que la estrategia empresarial más efectiva sea hoy una estrategia «mix» —que combina ambos tipos de prácticas— que es la que más frecuentemente se está desarrollando en las empresas medianas y grandes (Quit, 1997). Pero es evidente que la misma substraerá a la influencia de los sindicatos y de los comités cuestiones muy importantes hoy para los trabajadores

no sólo en su aspecto material, sino también en el relacional. La individualización de las relaciones laborales se basa en un fortalecimiento de una supuesta autonomía personal que ha invadido todos los ámbitos de la vida cotidiana. *Es la tercera ruptura, la que se está dando entre el individuo y la clase.* Para mucha gente no sólo es importante que se le pague de acuerdo a lo que sabe o se esfuerza —y al tiempo que cree ésto, percibe que otros no se esfuerzan tanto, rinden menos, saben menos— sino que también lo es que ésto se trate con ellos de manera individual. Aquí radica hoy por hoy la fuerza de las empresas y la debilidad de los sindicatos que no han sabido encontrar un camino que al tiempo que realza los valores del ser colectivo no descuide los rasgos del ser individual.

#### **Las políticas de Recursos Humanos como gestión del trabajo**

La individualización que caracteriza la política de Recursos Humanos tiene algún grado de participación, aunque sea mínimo o sobre aspectos de poca trascendencia en la empresa. Sin algún grado de participación no es posible obtener la implicación que busca la política de Recursos Humanos, que es la base del consenso y se convierte en la garantía de paz social en la empresa. El primer grado de participación es el informativo. Las empresas lo habían dejado hasta hace pocas décadas en manos de los sindicatos o de los comités, ahora lo realizan las direcciones en forma muy activa. Se podrá debatir si la información que se da es la más relevante, pero es innegable que quien se siente tenido en cuenta para ser partícipe de una información que antes no recibía se siente mejor considerado.

Pero la participación más substantiva la percibe el trabajador a quien en pequeño grupo o individualmente se le da la posibilidad de condicionar la cuantía de su salario al final de mes —vía primas, incentivos, participación en beneficios, pago por objetivos— o el poder opinar en el diseño de su jornada laboral o en la organización de su trabajo.

En la mayoría de los países los sindicatos y comités, que en un principio aborrecían entrar en ese debate, porque en él veían formas de manipulación de la empresa, están empezando a entrar por una doble vía. Una, la más fácil, de índole colectiva: es decir, exigiendo participación directa colectiva, o sea, una mayor presencia de los organismos colectivos de los trabajadores en ciertas decisiones, sobre todo las relacionadas con la organización del trabajo. Otra más difícil, asumiendo que los trabajadores tienen demandas que han de tener una vertiente individual aunque tengan otra colectiva. De cualquier manera la gestión empresarial de los Recursos Humanos ha abierto una brecha por ahora difícil de colmar en la relación entre los sindicatos y los trabajadores, al poner de manifiesto ante los segundos, en la solución de muchos

problemas (Quit 1997) una cierta «prescindibilidad» de los primeros. Dicha «prescindibilidad» debilita la capacidad de representación de los sindicatos.

### **Los retos que plantean los cambios a los actores sociales más débiles**

Los cambios que he señalado tienen una característica común: que refuerzan un nuevo protagonismo de los empresarios individuales y, más allá, una estrategia empresarial mucho más poderosa y más eficaz que en los años sesenta y setenta (en este caso obviamente no hablo de España, sino de los países europeos de relaciones laborales más estables). La pregunta que se plantea es si resulta factible un reequilibrio de las relaciones de empleo que permita que éstas vuelvan a ser una posible vía de oportunidades —aunque sean limitadas como había sido tradicionalmente— pero para todos. Ello plantea a los actores colectivos débiles —sindicatos, asociaciones profesionales, comités— una serie de retos de cuya solución depende que se pueda superar el fenómeno que para muchos es el gran drama de final del siglo XX en los países desarrollados (y más aún en el resto), *la segmentación, tanto laboral como social*. Enumeraré los retos que me parecen los más importantes.

#### **Reunificar a los asalariados aumentando y mejorando el empleo**

Los sindicatos tienen un reto que no se planteaba hace 30 años en los países desarrollados, en los que el crecimiento continuo creaba el empleo que se requería. Las estrategias de las organizaciones de los trabajadores estribaban exclusivamente en la mejora de las condiciones de ese trabajo, principalmente salariales, de jornada y de salud física. Resulta que hoy las cosas son muy distintas: el volumen del empleo y de un empleo mínimamente aceptable se han convertido en cuestiones claves, por tanto en el núcleo de las demandas necesarias. La diferencia con lo que sucedía hace 3 décadas, cuando la creación de empleo era cosa de empresarios o del Estado y para los trabajadores una cuestión dada, es abismal.

Los representantes de los trabajadores tienen que entrar necesariamente en las políticas de empleo. Crear empleo, convertir el empleo inestable en empleo socialmente —no sólo contractualmente— estable, repartir el empleo son aspectos esenciales de su acción social. Todo ello implica una nueva concepción de la producción —está el tema clave del equilibrio ecológico— del trabajo y de las relaciones entre hombres y mujeres. No hay que olvidar que hace tres décadas había pleno empleo porque existía una rígida división del trabajo entre hombres y mujeres, los primeros en el trabajo productivo y las segundas en el doméstico y que el Estado apoyaba y legitimaba esa división no sólo con formas ideológico-culturales, sino también con políticas so-

ciales. La vuelta a un posible pleno empleo debe ser distinta de lo que fuera entonces. Se requiere una verdadera conciliación entre vida laboral y personal-familiar, cuyos sujetos no sean sólo las mujeres —lo que reproduciría la posición subordinada de éstas— sino todos (Torns T., 2004). En las políticas de empleo deben jugar un papel clave instituciones públicas mucho más cercanas a la vida de cada día de los ciudadanos, las administraciones locales. En esas políticas es necesario que participen todas las instancias ciudadanas que están interesadas en que haya trabajo para todos: administración, empresas, tercer sector, asociaciones socio-económicas y otras, y ciudadanos en general. Será una concepción distinta del trabajo y de los actores del trabajo, aunque éste sigue jugando un papel central en la vida cotidiana de la gente, porque es la forma más coherente de redistribuir derechos y obligaciones. Las relaciones laborales deben dar un paso más hacia su desjerarquización, con diversas formas en las que los trabajadores puedan contar en las decisiones de lo que se produce y de cómo, de lo que se consume y de cómo. Estamos empezando a entender que la única garantía de empleo no es crecer, sino que es necesario hacerlo con respeto al medio ambiente y a los habitantes de otras regiones de la Tierra.

#### **Volver a regular sea vía norma sea, sobre todo, vía negociación**

Las viejas fórmulas de regulación tenían una visión «sectorialista», es decir, se preocupaban de la producción y del trabajo, prescindiendo de lo demás. Ahora es necesario que la sociedad entre en la producción y el trabajo para equilibrar —que esto significa regular— las relaciones entre estado, capital y trabajo, las relaciones entre hombres y mujeres, las relaciones entre actividad humana y medio ambiente.

Por ello se han de desarrollar estrategias normativas y negociales que junto con la empresa capten la realidad del territorio. Los marcos de la negociación deberían ampliarse por arriba y por abajo. Por arriba hacia la Unión Europea, con negociación real más allá del diálogo social. Por abajo desarrollando la complejidad de lo local, poniendo por base el territorio para superar las limitaciones de la empresa (en particular la pequeña) y del sector. Esa puede ser una vía para que los trabajadores de las pequeñas empresas y de los sectores poco organizados encuentren fórmulas adecuadas. Es decir, negociaciones de territorio que abarquen conjuntamente todo tipo de empresas, que tengan como prioridad el equilibrio de oportunidades entre hombres y mujeres y que estén orientadas por una concepción socialmente sostenible del desarrollo.

Así mismo será necesario entrar en nuevos contenidos: el tiempo de trabajo en relación con el tiempo de vida parece clave. También el sentido de la

profesión, valorando los aspectos individuales y propios que para cada uno tiene la actividad pública que realiza. También la participación de los trabajadores en la empresa: es poco creíble un mundo en el que nos llenamos la boca sobre democracia y participación en el resto de los ámbitos públicos y asumimos que el crucial de ellos, el de la producción y del trabajo productivo, esté totalmente en manos particularistas.

#### **Los cambios en los actores y en las bases sociales**

Si el trabajo debe tener hoy un sentido más global como eje de nuestras vidas, los sindicatos y los empresarios no pueden ser los únicos protagonistas del mismo, aunque ello no significa que no deban seguir jugando un papel importante. Pero dicho papel debe cambiar, puesto que las bases sociales del trabajo son otras. Se necesita recuperar el conjunto de la clase con demandas y formas de acción social más adecuadas. Se requiere fomentar las formas de participación en la acción colectiva de los jóvenes, las mujeres y los parados. Los actores sociales deberían dar mayor importancia como organizaciones laborales a las cuestiones «no laborales»: el tiempo de vida, la conciliación. Se requeriría reducir al máximo la precariedad laboral —y no me refiero sólo al contrato de trabajo— consiguiendo que ésta sea, como mucho, un fenómeno pasajero, pero que nadie se vea inmerso en ella por un largo tiempo de la vida.

Se requeriría tener el coraje de pensar en nuevas formas organizativas, más intersectoriales, más ligadas al territorio, que contemplen el trabajo humano en su totalidad y en el conjunto de los tiempos de vida. Esto debería tener una traducción organizativa: algo así como federaciones de asociaciones que defiendan la calidad de la vida cotidiana en los diversos campos o ámbitos. El capital se globaliza, los representantes de los trabajadores también deberían hacerlo tanto hacia afuera (entre países) como hacia dentro (al conjunto de los ámbitos de la vida).

#### **Conclusión**

La conclusión es que estamos en un panorama de relaciones laborales mucho más diversificado, mucho menos estandarizado que en el pasado, pero que en vez de mayores equilibrios y oportunidades que en el pasado provoca más desigualdades, unas desigualdades de fondo difíciles de superar, porque se basan en profundas rupturas en la clase o entre la clase y los individuos.

Dicho desequilibrio viene acentuado por el predominio que han ido adquiriendo las estrategias patronales que aún habiendo mejorado algunos aspectos

tos de la relación de los trabajadores con la empresa —la participación directa en información, organización del trabajo, etc.— han logrado empeorar aspectos más estructurales de las condiciones de trabajo y, sobre todo, han debilitado la garantía misma del empleo como medio de vida estable.

Los actores colectivos de los trabajadores deberían buscar un nuevo equilibrio entre las partes que tendría repercusiones importantes también sobre otros aspectos claves de la vida, al asumir que el trabajo es algo más que la actividad en la producción y que el no trabajo también cuenta en la calidad de vida. Dicho equilibrio significa fortalecer el actor social que se ha ido debilitando en estos últimos 20 años, pero transformándolo en profundidad.

La transformación pasa por rediscusión en profundidad de cuestiones obvias en el pasado: las formas de organización colectiva, el papel del individuo y de lo individual, la relación entre hombres y mujeres en vistas de la realidad global del trabajo, la importancia de ese trabajo global en la vida de las personas.

## **Bibliografía**

- BILBAO, A. (1993), *Obreros y ciudadanos*, Trotta, Madrid.
- BUTERA, F. (1990), *Impresa rete e automozione*, Congreso Europeo sobre la Pequeña Empresa, Alicante.
- MARTIN ARTILES, A. (1995), *Flexibilidad y relaciones laborales*, CES, Madrid.
- MIGÚELES, F., PRIETO, C. (1999), *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI, Madrid.
- MIGÚELES, F. (2004), «La flexibilidad laboral». *TRABAJO*, nº13, junio 2004, Univ. Huelva.
- PRIETO, C. (2002), «La degradación del trabajo o la norma social del empleo flexibilizado», *SISTEMA*, Nº 168-169, julio 2002, Madrid.
- QUIT (1997), *Economía, trabajo y empresa*, CES, Madrid.
- RECIO, A. (2004), «Aspectos económicos de la flexibilidad temporal», *TRABAJO*, Nº 13, junio 2004, Univ. Huelva.
- SISSON, K., MARTIN ARTIELS, A. (2002), *Pactos por el empleo y la competitividad*, CES, Madrid.
- TORNS, T. (2004), «Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar», *TRABAJO*, Nº 13, junio 2004, Univ. Huelva.
- WADDINGTON, J., HOFFMAN, R. (2000), *Trade Unions in Europe. Facing challenges and searching for solutions*, ETUI, Brussels.

- Varios autores (1993), *El sindicalismo a través de sus protagonistas*, CERES-CONC, Barcelona.
- (2000), *La transformación del sindicato: estudio de la afiliación de CCOO de Catalunya*, Ed. Viena-CONC, Barcelona.



## **¿Cómo se socializan los futuros trabajadores asalariados? Notas sobre la cultura obrera**

JOAQUIM SEMPÈRE

Tratar de saber cómo se socializan los jóvenes obreros hoy en una sociedad como la nuestra, y contrastarlo con lo que podamos saber del mismo fenómeno en otros periodos de las sociedades capitalistas desarrolladas, puede arrojar cierta luz sobre lo que pueda ocurrir en el próximo futuro.

### **Una socialización bajo situaciones de clase muy diferenciadas**

En épocas de continuidad y estabilidad laborales —siempre, naturalmente, relativas—, y en las que el paro no alcanzaba las cifras tan altas de hoy, la socialización de los futuros obreros tenía lugar en unos marcos bastante definidos. Se aprendía un oficio, más a menudo como aprendiz en el propio taller o fábrica que en una escuela profesional. La perspectiva más habitual era ejercer este oficio a lo largo de toda o casi toda la vida laboral. El cambio técnico no era tan vertiginoso como ahora, de modo que la perspectiva de poder ejercer durante muchos años el oficio aprendido era realista. Este solo hecho contribuía a definir la personalidad del trabajador: el ser minero, enfermera, tornero, pescador, modista, mecánico, electricista, panadero u obrera textil marcaba la propia vida con una identidad que permitía obtener una dosis nada desdeñable de autoestima. El orgullo de dominar una especialidad, de ser capaz de desempeñar con competencia un trabajo complejo y de sentirse indispensable en el equipo de la empresa ayudaban a vivir. Ayudaban a sentirse una pieza relevante en el sistema social. Una parte de la conciencia obrera de clase hundía sus raíces en este orgullo profesional. Trabajar para ganarse la vida ocupaba una parte cuantitativamente importante del tiempo

vivido, y además tenía un sentido evidente para el sostenimiento tanto de la vida individual y familiar como de la sociedad en su conjunto. La percepción de este conjunto de significados del trabajo había de servir forzosamente para atribuir un valor muy alto al papel del trabajo productivo remunerado en la formación de la identidad, tanto individual como colectiva, de clase.

Ahora bien, es de sobras sabido que el capitalismo se mueve según ciclos de expansión y contracción que llevan a la crisis y al paro. También es sabido que el capitalismo nunca puede absorber la totalidad de la fuerza de trabajo disponible, y que siempre requiere un ejército de reserva de parados. Además, la innovación técnica —que no ha cesado de acelerarse en el último siglo y medio— introduce un factor de inestabilidad en el empleo. Y como la fuerza de trabajo es tratada como un factor de producción y no como una característica de personas humanas (que, para decirlo con Kant, merecen ser tratadas como «fines en sí mismas» y nunca sólo como medios), las discontinuidades e inestabilidades cíclicas y las mutaciones técnicas hacen que el esquema anterior no pueda considerarse como una descripción válida para la generalidad de los casos. No obstante, y pese a esta importante matización, el horizonte cultural en que se formaron muchas generaciones de obreros industriales era el de la mencionada continuidad y estabilidad. Las crisis y el desempleo se vivían como interrupciones traumáticas dentro de ese horizonte.

Incluso en estos casos de inestabilidad, el estilo de vida y el nivel adquisitivo de los trabajadores asalariados eran muy distintos de los de las clases privilegiadas: alta y media burguesía, restos de la aristocracia, etc. La idea de Carlyle de las «dos naciones» que coexistían en el mismo territorio británico, la nación de los ricos y la de los pobres, era una experiencia al alcance de todos, los de arriba y los de abajo. Todo, desde la dieta y la indumentaria hasta el lenguaje, separaban ambos mundos. A menudo se daba una clara segregación residencial que acentuaba la experiencia de «ser diferente» y favorecía relaciones comunitarias en el seno de la clase obrera. Hasta el logro de la *escuela única*, los hijos e hijas de trabajadores escolarizados acudían a escuelas segregadas. A la *conciencia de clase* de los trabajadores se contraponía una *desclasamiento* hacia la cumbre quedaba prácticamente fuera del alcance de cualquier obrero, de tal modo que las «preferencias adaptativas» de los trabajadores manuales asalariados los llevaban a socializarse dentro de la propia clase, reforzando así la cohesión de la misma. Sabían que su destino casi seguro era permanecer en la clase social en la cual habían nacido. Para sobrevivir espiritualmente en una situación semejante, un mecanismo eficaz era afianzarse en el orgullo de clase como medio para lograr la autoestima que se requiere en la vida.

### **La autoestima de clase**

El orgullo de clase puede apelar a varios rasgos propios de la condición obrera. Uno de ellos es el hecho de ser «la base de la sociedad»: sin el concurso del trabajo manual no puede subsistir una nación. Los movimientos obreristas percibieron desde el principio una debilidad de este punto de vista: parecía subestimar la importancia del saber técnico en la producción. Por eso trataron de atraer a su terreno a los ingenieros, técnicos y profesionales. Esas tentativas, en general, tuvieron poco éxito, pero en la cultura política del movimiento obrero siempre se ha valorado el saber (y no sólo el técnico) y la promoción intelectual, empezando por la escolar. Esta tradición contrasta fuertemente con el desprecio que la «cultura de masas» exhibe hacia cualquier forma de cultivo de la inteligencia. Otro de los rasgos, reales o supuestos, de la condición obrera era su tendencia a la cooperación y la solidaridad. Si el burgués era visto como un ser esencialmente individualista que compite en el mercado para promocionar sus intereses particulares, al obrero se le atribuía la necesidad de unirse a sus compañeros de clase —en la empresa y más allá de ella— para poder hacer frente a la abrumadora superioridad socioeconómica del patrono. La unión hace la fuerza: parecería que la solidaridad de clase es un requisito estructural de la conducta obrera en sus intentos para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. No se puede dar por descontado que las cosas ocurran así, y es cierto que muchas veces la competencia entre los propios obreros, las divisiones inducidas por los empresarios, las diferencias y hasta la hostilidad entre trabajadores por razones de sexo o de etnia contribuyen a romper el frente unido de los asalariados en su lucha contra los empleadores. Pero también es cierto que la necesidad de unirse para luchar con éxito generó, sobre la base de experiencias reales y a veces heroicas, un *sistema de valores* basado en las ideas de solidaridad, cooperación e interés colectivo que pasaron a constituir el contenido moral de una *cultura obrera*.

### **Cultura obrera**

Esta cultura obrera vino a reforzarse por varias influencias. Una era la crítica del individualismo insolidario atribuido a la burguesía (pero también a la pequeña burguesía, al campesinado y a otros sectores sociales), que conducía a percibir la lucha de clases entre burguesía y proletariado como algo más que una lucha de intereses. Se podía percibir como una auténtica contienda por la *moralización de la sociedad*. Esta percepción inyectó a los esfuerzos de los trabajadores unas dosis de energía moral que resultaban útiles y hasta imprescindibles en unos combates duros, a veces durísimos, en que los protagonistas se exponían a graves peligros, desde el despido o la cárcel hasta amenazas a su integridad física, incluso la muerte.

Otra influencia que reforzó esa cultura obrera fue la de los idearios obreristas, socialismo, anarquismo, comunismo, y la del sindicalismo, que añadieron a la mencionada sensación de superioridad moral, la idea de estar luchando por un modelo superior, más justo, armonioso y pacífico, de sociedad. Lo cual, a su vez, reforzaba la sensación de superioridad moral. Sería interesante estudiar cómo funcionaron en la realidad todos estos intereses y valores entrecruzados. El sociólogo británico Paul Willis estudió en el decenio de 1970 un colectivo de alumnos (varones) de secundaria de una escuela situada en un barrio industrial.<sup>1</sup> Se trataba de un grupo no integrado en la cultura escolar ni en su dinámica. Willis observa que esos muchachos no ven con ningún interés las actividades escolares. Están en una edad en que ya podrían trabajar, y preferirían hacerlo porque tienen prisa por ganarse un salario, adquirir la independencia que dan unos ingresos y acceder a la edad adulta. Su referencia es la «cultura de fábrica» de sus padres obreros y demás adultos del entorno, y rechazan la enseñanza escolar como inútil y carente de interés. Dan más valor al trabajo manual —que asocian con la «vida real», con hacer cosas realmente útiles— que al trabajo intelectual de profesores y oficinistas. Su rechazo de la escuela se traduce en gamberrismo, absentismo de las aulas y un estilo de rebeldía generalizado en asuntos que van desde la indisciplina, un atuendo no convencional y el fumar y beber cerveza, hasta un determinado estilo machista de tratar a las muchachas. Tienen una solidaridad de grupo frente a los profesores y a los «empollones» (también hijos de obreros, pero ganados a la cultura escolar). Valoran el trabajo manual, rudo y *viril*. La mirada del sociólogo no es complaciente: observa en concreto como se construye en una sociedad con hegemonía burguesa una subcultura de clase con contenidos muy variados. La solidaridad vivida es una solidaridad grupal, no universal ni de clase. La condición obrera se asocia a la producción de «cosas reales y útiles», pero también a rudeza, fuerza física y desprecio del pensamiento. La búsqueda de identidad personal y autoestima recurre al machismo y al racismo.

Desde la izquierda seguramente se ha idealizado la *cultura obrera*, olvidando que en la cruda realidad contiene muchos elementos indeseables, como los mencionados. Si muchos votantes del PC francés pasaron a votar Le Pen es porque su educación política comunista dejaba mucho que desear y contenía una amalgama contradictoria de valores que no les permitió resistir a las presiones xenófobas cuando aumentó el número de inmigrantes en el país. El grueso de las clases trabajadoras de los países industrializados sin duda no responde a los estereotipos idealizadores de esa visión. Pero es seguro que aquella «cultura obrera» ideal, con sus dimensiones morales y políticas, tuvo

---

1. Paul Willis, *Aprendiendo a trabajar*, Akal, Madrid, 1977.

un destacado efecto educativo y civilizador para millones y millones de personas, incluso para muchas que no compartieron las ideas sindicalistas, socialistas, anarquistas o comunistas.

### **Un nuevo panorama**

En los últimos 20 años el panorama de la clase obrera ha cambiado mucho. La expectativa de un itinerario vital marcado por el aprendizaje de un oficio y por la continuidad en el trabajo (a veces hasta en la misma empresa, o por lo menos en el mismo ramo) se ha vuelto irreal para la inmensa mayoría de los jóvenes hijos e hijas de obreros. Las perspectivas que a éstos se ofrecen se pueden clasificar en tres grandes categorías. La primera es la de trabajos ocasionales, precarios, descalificados y mal pagados, en los que coinciden con jóvenes de otros orígenes sociales. La segunda es un itinerario escolar de bachillerato y universidad, con una probabilidad muy baja de acceder a los niveles más altos (licenciaturas, ingenierías, doctorados, etc.) y bastantes dificultades para encontrar trabajos a la altura de los títulos. La tercera es el acceso a un puesto de trabajo manual o subalterno en condiciones contractuales relativamente buenas y estables y con una perspectiva de continuidad, ya sea después de haber cursado formación profesional o directamente a la salida de la escuela obligatoria. Este tercer itinerario, que es el más parecido al tradicional, está hoy al alcance de muy poca gente debido a la crisis industrial y a la ofensiva exitosa del empresariado contra los derechos de los trabajadores, que supone una reducción de los puestos de trabajo disponibles en las empresas y un empeoramiento de las condiciones contractuales. A veces los jóvenes que siguen este itinerario se benefician de acuerdos informales entre sus padres y los patronos que los emplean: algunos puestos de trabajo «se heredan» (lo cual está ligado a veces con relaciones clientelares de las empresas con los sindicatos). La crisis industrial comporta «exteriorización» de actividades hacia empresas subsidiarias, con la correspondiente pérdida de puestos de trabajo estables. La desindustrialización se acompaña de expansión de los servicios, como el turismo y la hostelería, donde predominan de manera clara los empleos precarios y de temporada.

El destino laboral de los hijos e hijas de obreros que van a estudios superiores es incierto y muy variado. Estos jóvenes se orientan de tal manera que su desclasamiento es casi inevitable. Los jóvenes de la tercera categoría, esto es, los que engrosan las filas de la clase obrera propiamente dicha de corte tradicional suelen alcanzar pronto unos niveles adquisitivos altos: son seducidos por una prosperidad que, pese a sus trampas (como el precio de la vivienda, por poner un solo ejemplo de peso), influye sin la menor duda en su manera de ver el mundo. Comparándose con las generaciones de sus mayores, saben

que han accedido a privilegios inauditos. Su experiencia en la lucha de clases, sindical o no, suele ser escasa o nula debido a la situación de acoso en que está la clase obrera y la impotencia o deserción de los sindicatos.

*La socialización de los jóvenes obreros ya no se hace, salvo raras excepciones, en el lugar de trabajo ni a través de la práctica laboral o de lucha. Las empresas han adoptado un modelo de contratación de sus empleados basado en la diversidad de las condiciones contractuales, lo cual impide o dificulta que la gente se ponga de acuerdo para luchar por mejoras salariales u otras. Así no es nada fácil lograr ninguna cohesión grupal ni percibir la existencia de intereses comunes.*

### **Falta de referentes ideales y morales**

El hundimiento de los proyectos alternativos de signo comunista (y antes anarquista) y el empobrecimiento de los planteamientos socialistas o socialdemócratas hurtan a las jóvenes generaciones de trabajadores todo agarradero ideológico desde el cual construirse una identidad de clase. Ya no queda prácticamente nada de las culturas obreristas de otros tiempos, salvo en pequeños reductos. Tienden, pues, a perderse los valores y los signos diferenciadores de la clase obrera, de modo que adquieren un peso muy importante los elementos culturales inducidos y propagados por unos medios de difusión de masas manipulados por una mezcla de grandes empresarios de los medios y periodistas y líderes de opinión muy impregnados de la cultura hegemónica neoliberal.

Los jóvenes de clase obrera maduran en medio de este magma sin referentes, expuestos a la influencia omnipresente de una infracultura *de masas* (¿o *para las masas*?) que ensalza la adquisición de bienes y su consumo como la más alta realización humana, que desvía la atención de *lo público* hacia una morbosa exhibición *pública* de los pormenores más triviales o más escandalosos de la vida particular de unos cuantos personajes insubstanciales. Vivimos una monumental tentativa de despolitizar la vida pública, de expropiar a la población de su ciudadanía efectiva y convertirla en una masa amorfa fácilmente manipulable.

Si el taller, la fábrica o el lugar de trabajo en general han perdido su potencial socializador de las nuevas generaciones de obreros, ¿dónde y cómo se socializan éstos? Nos faltan estudios que respondan a esta pregunta, pero se pueden aventurar algunas hipótesis. Por de pronto, la escuela conserva su papel socializador, pero aumentado, debido al alargamiento de la escolarización. Hoy la escuela no ocupa dos ni tres ni cinco años de la vida

de una persona, sino muchos más. La enseñanza obligatoria en España supone 10 años de escolarización. Muchos empiezan en preescolar y terminan en algún módulo profesional, en el bachillerato o en la universidad, y aun muchos prolongan su estancia en los niveles postobligatorios porque compaginan estudio y trabajo. El promedio de años de escolarización estará, pues, bastante por encima de los 10. Si tenemos en cuenta que a lo largo de la vida mucha gente vuelve a apuntarse a cursos de reciclaje profesional, ampliaciones de estudios, postgrados y maestrías, etc., y que la jubilación a veces se anticipa, la proporción entre años de estudio y años de trabajo está llegando a ser del orden de 1:3 o de 1:4. El cambio respecto al pasado es espectacular, y las modalidades de socialización de la juventud trabajadora tienen que estudiarse a la luz de estos datos.

### **Cómo y dónde se forman los grupos de iguales**

Los grupos de iguales cumplen una función socializadora esencial. Su base es el centro de estudio, el barrio, el lugar de trabajo (aunque sea ocasional) y el lugar de entretenimiento. Seguramente es alarmista la opinión —muy difundida— de que la televisión y el ordenador aíslan a los jóvenes y refuerzan la atomización individualista de la sociedad. Más bien parece que, desde la adolescencia hasta el momento de casarse o aparearse, los jóvenes tienen una vida de relación bastante intensa, que no siempre se trunca con el apareamiento, sobre todo si no hay hijos. No se olvide, además, que la edad de casarse se retrasa mucho, así como la de tener hijos. Los teléfonos móviles están representando una especie de consolidación y potenciación de esta vida de *comunidad* entre los jóvenes. Los móviles permiten, en efecto, una comunicación casi ininterrumpida, que vence la distancia física y que mantiene el grupo de amigos en un intenso proceso incesante de intercambio.

Es difícil prever los resultados de esta peculiar forma de socialización al margen de la experiencia laboral y de lucha en el lugar de trabajo. La gente se reúne y convive por afinidades electivas que, aunque se puedan haber originado en un lugar de trabajo o de estudio, tienen poco que ver con el trabajo o con actividades sociales y políticas. En estos núcleos comunitarios ¿qué valores, qué mentalidades se desarrollan? Hay síntomas de desarrollo de virtudes solidarias en el interior de esos núcleos, pero ¿qué alcance puede tener dicha solidaridad? ¿va más allá del pequeño grupo? El protagonismo juvenil en nuevos movimientos sociales, como los de resistencia a la globalización capitalista, hace pensar que la vertiente sociopolítica de esa solidaridad, que ya no puede expresarse en la esfera laboral, halla salida en estos movimientos. Pero se oye a menudo en algunos movimientos más estables —como los movimientos vecinales y los ecologistas— la queja de que los jóvenes no son

constantes en las tareas cotidianas de carácter voluntario y que no se puede contar con ellos para un trabajo regular.

### **La conciencia social o cultura de clase como reelaboración**

Muchos jóvenes reelaboran a su manera su propia conciencia social con los elementos de su experiencia social fragmentada. Las subculturas juveniles contienen muchos elementos simbólicos que van en esta línea. Los chicos y chicas de los barrios populares, donde abundan las personas en situación de paro de larga duración, o de marginación, o las mujeres solas con hijos, o los pensionistas con pensiones de miseria, etc. no son ciegos a este entorno. Su estética vestimentaria y sus aficiones musicales son respuestas expresivas a esa realidad. Otros sectores de jóvenes de medios menos desestructurados adoptan otras formas de aspecto menos agresivo, pero que responde también a una afirmación identitaria que es como un residuo de conciencia de clase. El calificativo «*pijo*» para designar a los niños-bien, formales, acomodados, presuntuosos, etc. alude a la contrafigura social frente a la cual se autodefinen. La práctica de los *okupas* tiene también un fuerte componente expresivo y comunitario: sirve para manifestar un rechazo rupturista, sin compromisos, hacia un orden establecido que perciben como injusto y peligroso por su capacidad para neutralizar la discrepancia. Estas modalidades culturales expresivas no corresponden a posiciones claras de clase obrera, pero indican la existencia de una *cultura popular*, al menos juvenil, en la que pueden reconocerse muy amplios sectores del proletariado en su vasta heterogeneidad, junto con hijos de la pequeña burguesía y de clases medias profesionales. Tal vez esta cultura sea un interesante germen de unidad interclasista que puede en el futuro desempeñar algún papel en la formación de una identidad colectiva nueva de personas insatisfechas con el sistema social.

### **La trampa de la meritocracia**

Pero contra la consolidación de esta identidad colectiva nueva juegan poderosos factores. Uno muy importante es la ideología de la *igualdad de oportunidades*, con la promesa de promoción que encierra. La enseñanza obligatoria y universal, indudable conquista democrática, ha tenido un efecto perverso no deseado ni previsto: ha contribuido a difundir la promesa de que cualquiera, gracias a la escuela, puede alcanzar cualquier puesto de trabajo, cualquier estatus y cualquier dignidad o valor social que desee. Esta promesa ha resultado creíble en la medida misma en que la cultura obrera diferenciada tradicional entraba en crisis, y la juventud obrera no hallaba ante sí ningún sistema propio de valores y expectativas capaz de oponerse al sistema de los valores



individualistas y adquisitivos del capitalismo. La ideología del fin de las ideologías se completa con una ideología implícita del «fin de las clases», según la cual la (supuestamente) igual oferta escolar para todos abre la puerta a un sistema meritocrático. Ya no habría clases, sino —como ha defendido cierta sociología funcionalista— sólo una asignación de puestos y funciones en la sociedad derivada de la inteligencia, esfuerzo y otros méritos de cada persona. Si lo único que vale es la riqueza, el poder y el éxito individual, los jóvenes se verán fuertemente tentados a emprender una carrera meritocrática hacia la cumbre. Adiós a la promoción colectiva. Se acabó la unión de los explotados y oprimidos encaminada a mejorar todos juntos. El orgullo de clase y la conciencia de clase desaparecen. Desaparece el ideal de igualdad. Muchos adolescentes y jóvenes de familia obrera declaran que no desean que desaparezcan las desigualdades: lo que quieren es que persista la posibilidad de hacerse ricos, porque ésta es su aspiración en la vida. Triunfa la ilusión de la lotería de la vida con el *desclasamiento* como objetivo.

### **Hacia una nueva cultura de la emancipación**

La fuerza de atracción de la riqueza, el consumo, la comodidad y el simbolismo asociado a ellos no ha encontrado resistencias. O sólo las ha encontrado en sectores muy minoritarios. Y cuando las ha encontrado ha sido más a partir de un ideario ecologista que de un ideario obrerista. El fracaso del experimento soviético y otros de signo colectivista ha contribuido a la incapacidad para oponer un modelo alternativo al hoy dominante. Pero hay que decir también que el movimiento obrero no desarrolló, en sus momentos de mayor influencia, ninguna alternativa cultural real.<sup>2</sup> Se acunó en la perspectiva de *generalizar la abundancia*. A principios del decenio de 1960, el dirigente soviético Jruschov anunció que en 20 años la economía soviética habría sobrepasado a la de Estados Unidos, dando por supuesto que ambas economías eran substancialmente iguales. Al perder el sistema soviético la carrera competitiva con el norteamericano, dejó tras de sí un inmenso vacío espiritual.

---

2. La única que conozco procede del anarquismo, que desarrolló valores de simplicidad y austeridad y de armonía entre hombre y naturaleza. El naturismo y el vegetarianismo fueron expresiones de estos valores. En Cataluña, durante el primer tercio del siglo XX se desarrolló una interesante contracultura libertaria que preconizaba un sistema de necesidades más «naturales» y que se encarnó en un conjunto de instituciones propias (revistas, editoriales, bibliotecas, centros sociales, centros de salud, restaurantes vegetarianos, excursiones al campo, fiestas de la primavera, medicina naturista, etc.).

En nuestro país el trabajo manual está muy desprestigiado. Los jóvenes prefieren la vía del bachillerato y el acceso a la universidad que la formación profesional. Las tareas manuales y, en general, menos calificadas, quedan así cada vez más en manos de inmigrantes extracomunitarios, mientras los autóctonos se lanzan a una carrera desesperada por títulos que, por su misma sobreabundancia, se desvalorizan en el mercado de la fuerza de trabajo. De ahí también que la escuela no sea vivida por los jóvenes como un espacio donde se juega una batalla político-ideológica, sino como un espacio donde simplemente se tejen relaciones humanas tal vez importantes para la vida de cada uno, pero meramente casuales.

Las *culturas* de las comunidades humanas no son nunca espontáneas. No brotan de manera natural de las condiciones de vida y trabajo de las gentes, sino que son reelaboraciones y, como tales, pueden adoptar significados (morales, políticos...) muy distintos. Ciertas formas de conciencia obrera de clase carecen de los elementos culturales que definen una cultura como democrática, universalista y solidaria. Por esto, cuando comparamos las formas de la conciencia obrera de hace unos cuantos decenios con las de ahora, nunca debemos olvidar que lo importante no son los valores que asume. No sirve de nada lamentarse de que el «sujeto revolucionario» no es lo que era, o de que «ha desaparecido»: se trata de construir una *cultura de la emancipación* adecuada a las nuevas circunstancias históricas. La cultura de la emancipación del próximo futuro no podrá ser como las anteriores, pero no tendría sentido creer que debemos empezar desde cero. Habrá que recuperar de las tradiciones anteriores los elementos que sirven —que no son pocos— para integrarlos en un proyecto en el que se puedan reconocer los jóvenes de las clases populares de hoy, con sus problemas específicos y sus experiencias propias.

## Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad

ERNEST CANO

### La precariedad laboral y sus formas

El debate sobre la precariedad laboral y sus consecuencias sobre las relaciones laborales requiere en primer lugar una clarificación conceptual. Existe precariedad cuando la trayectoria laboral del trabajador no le permite consolidar un nivel de ingresos, una profesionalidad, una estabilidad en el empleo que posibiliten planificar el futuro e integrarse en la vida social de manera adecuada. Visto de otra forma, se trata de situaciones de vulnerabilidad, incertidumbre y dependencia de los trabajadores frente a la coyuntura del mercado de trabajo y la política laboral de las empresas. Situándonos en la evolución de las relaciones laborales y del mercado de trabajo, la precarización es un proceso histórico con un significado de pérdida de bienestar de los trabajadores como individuos, pero también tiene un sentido colectivo —en términos de clase— de vulnerabilidad creciente del trabajo frente al capital y de cuestionamiento de las formas de regulación que habían controlado y reducido dicha vulnerabilidad en las sociedades occidentales industriales. Representa, en definitiva, la crisis y transformación de las dinámicas económicas, sociales e institucionales que habían garantizado durante el período de posguerra la estabilidad del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo y los niveles de vida.

En efecto, el proceso de precarización laboral cuestiona las garantías de seguridad para los trabajadores que se habían asociado a la norma de empleo desarrollada hasta principios de los años ochenta del siglo XX (Standing 1997). La *seguridad en el mercado de trabajo* se ve limitada por el paro

recurrente y masivo, el desempleo de larga duración y los problemas de inserción laboral de los jóvenes, junto al abandono del objetivo pleno empleo en la política económica y su subordinación a la estabilidad macroeconómica. La *seguridad del empleo*, articulada sobre el empleo asalariado de duración indefinida a tiempo completo, se sustituye por la creciente contratación temporal y una menor protección frente al despido. La *seguridad en el espacio de trabajo*, ligada a la regulación legal y colectiva de las condiciones de trabajo (salud laboral, jornada...) queda limitada por la mayor discrecionalidad empresarial en la fijación de dichas condiciones y por la individualización de las relaciones laborales. Por último, la *seguridad de los ingresos* (tanto del salario directo como de las prestaciones públicas) se ve cuestionada por situaciones de salarios bajos, por la extensión de empleos que no permiten una autonomía en cuanto a ingresos y por una menor protección social, sobre todo en materia de prestaciones de desempleo y pensiones de jubilación.

La precariedad se puede concretar, por tanto, en diversas dimensiones (Rodgers 1992, Cano 2000): inseguridad del empleo (la dimensión central), remuneraciones bajas e inciertas, degradación de las condiciones de trabajo e insuficiencia del sistema de protección social. Cada una de estas dimensiones de la precariedad, diferentes aunque conexas, contribuye a generar incertidumbre, vulnerabilidad y dependencia de los trabajadores. Desde este punto de vista conceptual, no existe una realidad de empleo y trabajo precario frente a otra *no precaria*, sino que las dimensiones de la precariedad están presentes en diversos grados y modalidades en las distintas formas de empleo. Aunque la extensión de la precariedad laboral en los últimos veinticinco años se relaciona con la proliferación de las formas «atípicas» de empleo (aquellas diferentes del trabajo asalariado fijo y a jornada completa), lo cierto es que el cuestionamiento de los derechos y niveles de seguridad de los trabajadores ha sido general. Evidentemente, los trabajadores temporales sufren todas las dimensiones de la precariedad citadas. Pero el fenómeno también afecta a los empleados a jornada parcial, con ingresos insuficientes y una protección social limitada, o a los llamados *falsos autónomos*, trabajadores que mantienen una relación real de dependencia con una empresa pero que formalmente trabajan por cuenta propia (por ejemplo en el transporte), sin estar sometidos a la regulación laboral legal y colectiva y con una protección social disminuida. Además, están en la órbita de la precariedad los empleos *frágiles* con alto riesgo de desaparecer aun siendo contratos fijos (precariedad *de hecho* relacionada con crisis y reestructuraciones de sectores y empresas) y los empleos —sean o no estables— caracterizados por condiciones de trabajo degradadas.

Entre las diversas dimensiones de la precariedad destacan las evidencias acerca de la inseguridad del empleo y sus repercusiones. La temporalidad del empleo se ha convertido en un fenómeno específico de nuestro país en el con-

texto europeo, con características claramente estructurales que lo han convertido en un problema incluso más relevante que el propio desempleo en cuanto a su entidad y, sobre todo, por sus efectos sobre el mercado de trabajo y las relaciones laborales (Miguélez 2002:46). Mientras que el paro en España ha oscilado según el ciclo económico en los últimos veinte años, la temporalidad creció no sólo en el período expansivo de finales de los años ochenta (pasando de representar el 15% del empleo asalariado en 1987 al 32% en 1991), sino también en la etapa de crisis de principios de los noventa y en el inicio de la actual fase expansiva (alcanzando el 35% en 1995). Sólo a partir de 1997 ha mostrado una cierta moderación, si bien la tasa de temporalidad no ha bajado en ningún momento del 30% actual. Dicha tasa contrasta con el 13% del conjunto de la Unión Europea, donde España se sitúa a la cabeza de la temporalidad del empleo y de la importancia de los «empleos sin perspectivas» que no ofrecen ni seguridad del empleo, ni acceso a la formación ni perspectivas de promoción o carrera profesional (European Commission 2003).

Dentro de los elevados niveles de temporalidad del empleo, la incidencia de ésta varía significativamente en función de la edad y se concentra claramente en los jóvenes. En 1987 un 27% de los asalariados de menos de 30 años tenía contrato temporal, en 1991 dicha tasa alcanzó el 57% y en 1997 superaba el 61%, habiéndose reducido desde este año de manera que en la actualidad algo más de la mitad de los jóvenes asalariados son temporales. Si nos referimos a los asalariados menores de 25 años, su tasa de temporalidad llegó a ser el 75% en 1997 y en la actualidad se acerca al 65%. Esto, junto a las más altas tasas de desempleo de los jóvenes, indica una inserción en el mercado de trabajo caracterizada por la eventualidad y la discontinuidad del empleo, fenómenos que se mantienen a lo largo del tiempo y que sólo se atenúan levemente en el período expansivo más reciente. En este contexto puede decirse que para los jóvenes —sobre todo para los de menor cualificación— se produce una «naturalización» de la precariedad, concebida ésta como un elemento transversal del mercado laboral en el que se insertan: la precariedad para ellos no es sólo, ni siquiera fundamentalmente, tener un contrato temporal, ya que el hecho de tener un contrato indefinido no les parece una garantía suficiente de estabilidad y calidad del empleo, aspectos que dependen más que del contrato formal de la voluntad y circunstancias de las empresas (CC.OO. 2004:11-12). El acceso al empleo para los jóvenes desempleados y precarios —dos caras de la misma moneda— se asocia con el azar y la fortuna, el tránsito por el mercado de trabajo se representa como una especie de «nomadismo», de «funambulismo en la cuerda floja» (Rivas 2004).

Esta percepción de la precariedad laboral entre los jóvenes es fundamental a tener en cuenta si se quiere comprender las consecuencias del fenómeno

sobre las relaciones laborales y sobre la vida de los trabajadores. El descontento juvenil con las características del empleo no es algo nuevo, pero sí lo es el hecho de percibir que el empleo ha empeorado respecto a situaciones previas y que es difícilmente mejorable (Miguélez 2002:37-38). La inseguridad generalizada del empleo para los jóvenes hace que los aspectos definitorios de la precariedad sean —más que la propia relación contractual temporal— la insatisfacción con el salario (por su inequidad frente a la actividad realizada y por no permitir el acceso a ciertas condiciones de bienestar, como la vivienda), la inadecuación entre la titulación educativa —en el caso de los más cualificados— y el trabajo efectuado, la irregularidad de la jornada o la ausencia de expectativas de desarrollo profesional (CC.OO. 2004:31-34). La inseguridad del empleo se traduce en una perspectiva pesimista poco movilizadora: «a pesar de su juventud, parecen socialmente viejos por su tono» (Callejo 1996:33). Se observa, por tanto, que los jóvenes han desarrollado una vivencia de la precariedad laboral como fenómeno global en sus vidas y en el mercado de trabajo, fenómeno que se percibe como injusto pero también como normal ante la imposibilidad de modificar la situación. Resulta difícil que de esta percepción surja una actitud de reivindicación y acción colectiva, dado el alejamiento existente entre las referencias y estructuras de regulación (legal y sindical) y la realidad por ellos vivida.

También hay que señalar una mayor incidencia de la temporalidad entre las mujeres asalariadas, que en una tercera parte se ven afectadas por los contratos temporales (con cinco puntos por encima de la tasa de temporalidad de los hombres). La incorporación más reciente del colectivo femenino al mercado de trabajo, en el contexto de elevada flexibilidad de la contratación, explica en parte dicho impacto diferencial de la temporalidad. La segregación ocupacional de las mujeres y las prácticas de gestión laboral discriminatorias de las empresas deben ser también tenidas en cuenta. Por otra parte, la precariedad presenta en las mujeres una especificidad más allá de la temporalidad, ligada al hecho de que el empleo a jornada parcial se concentre esencialmente en el colectivo femenino (el 17% de las ocupadas en España trabajan a jornada parcial, proporción que no llega al 3% en el caso de los hombres) y supone una inserción laboral precaria, particularmente en nuestro país, a pesar de su relativamente baja importancia en el contexto europeo. La incidencia de la precariedad en el empleo a tiempo parcial es aún más elevada si atendemos a su alta temporalidad (un 55% de los asalariados a jornada parcial tienen contrato temporal) y a la escasa voluntariedad (menos del 10% de los afectados eligen esta forma de empleo), a lo que se une la insuficiencia de los ingresos y una protección social limitada. Se muestra así de nuevo el refuerzo de las diversas dimensiones de la precariedad, en este caso sobre las mujeres con inserción laboral más débil.

El sector privado encabeza la estadística en cuanto al nivel de eventualidad laboral, pero en cambio la tendencia reciente más expansiva se observa en el sector público. En efecto, hasta 1995 la tasa de temporalidad en el sector privado creció de forma más rápida que en el sector público, pero desde 1997 la dinámica se invierte y la temporalidad crece en el sector público mientras que se modera en el sector privado: si en 1997 la tasa de temporalidad en el sector privado superaba en 23 puntos la del sector público, la brecha se ha cerrado hasta llegar a 9 puntos. La gestión laboral de las Administraciones públicas se convierte así en un factor de la actual dinámica precarizadora del empleo, mostrando la incoherencia de las políticas de incentivo a la contratación indefinida. En cuanto al sector privado, encabezan la estadística de temporalidad por sectores la agricultura, actividad en la que un 60% de los asalariados tienen contrato temporal, y la construcción (56%). En los servicios destacan por su temporalidad —aunque se haya reducido significativamente desde 1997— la hostelería (37%) y los servicios inmobiliarios y a las empresas (27%). Buena parte del incremento del empleo en el sector privado en los últimos diez años se ha dado en sectores de alta temporalidad: la construcción casi ha doblado el volumen de empleo desde 1994, en la hostelería el número de ha crecido un 70% y un 120% en los servicios a las empresas.

La realidad de la elevada temporalidad adquiere su verdadero sentido cuando se aprecia su relación con la inseguridad del empleo y con la discrecionalidad empresarial acerca de la continuidad en el puesto de trabajo. A pesar de los incentivos a la contratación indefinida desde 1997, el peso de los contratos temporales respecto al total de contratos registrados se sitúa alrededor del 91%, proporción elevadísima que evidencia la rotación y encadenamiento de contratos que caracteriza la política de gestión del empleo en las empresas. El número de contratos de trabajo que se registra anualmente crece de forma continua (casi 15 millones en 2003, el doble que en 1995); si nos referimos concretamente a los contratos temporales, se registran anualmente más del triple del volumen de asalariados temporales existentes (hace diez años eran el doble). En este marco, las triunfalistas declaraciones de los responsables de la política de empleo ante los aumentos del volumen de contratos ocultan que la relación entre dicha variable y la dinámica cuantitativa del empleo es cada vez más inexistente. La creciente contratación laboral genera más rotación en el empleo y encadenamiento de contratos que nuevo empleo y refleja la discrecionalidad empresarial en la gestión de la mano de obra.

Esta constatación es más evidente aún si tenemos en cuenta la corta duración de los contratos laborales. El 27% de los contratos eventuales por circunstancias de la producción (que suponen más de la mitad de los contratos temporales) tienen una duración inferior a tres meses y el 45% menos de seis me-

ses. Alrededor de una cuarta parte de estos contratos se prorrogan, siendo las prórrogas de corta duración (uno a tres meses). A esto le podemos unir el extenso uso de los contratos por obra o servicio determinado (que representan casi el 40% de los contratos temporales), que por definición son de finalización indeterminada y que representan una elevada incertidumbre en su duración y continuidad para los trabajadores, dadas las prácticas discrecionales de las empresas en su gestión. Surge así una imagen del trabajador temporal enfrentado a la amenaza permanente de la no continuidad en el empleo y a la posible promesa de permanencia, con contrato temporal la mayoría de veces (se calcula que una cuarta parte de los temporales encadenan contratos), siempre en función de la voluntad y circunstancias de la empresa. España tiene de hecho uno de los menores índices de transición del empleo temporal al fijo en el contexto europeo, transición que no alcanza en el plazo de un año la cuarta parte de los trabajadores temporales (European Commission 2004).

Para proporcionar alguna evidencia sobre otras dimensiones de la precariedad, puede señalarse que en materia de jornada destaca la existencia de amplias dedicaciones al trabajo en nuestro país, puesto que un 17% de los ocupados declara trabajar habitualmente más de 44 horas a la semana, proporción que se eleva al 21% en los hombres. Este fenómeno se debe, por un lado, al pluriempleo de una parte de los asalariados y a la realización habitual de horas extraordinarias y, por otro, a la alta dedicación al empleo de los trabajadores autónomos (una tercera parte de los cuales trabaja más de 50 horas semanales). Hay que señalar también en cuanto a la condiciones negativas de trabajo la existencia de un 15% de ocupados que trabajan algún domingo al mes (ejemplo de jornada laboral «antisocial»). No podemos dejar de lado dentro de la precariedad como degradación de la situación de trabajo la elevada incidencia de los accidentes laborales en nuestro país, con índices que crecieron de forma continua a lo largo de los años noventa hasta afectar a un 7,5% de los trabajadores ocupados en 2000, y sólo desde entonces se han moderado un tanto (hasta el 7% en 2002). En sectores como la construcción, las industrias extractivas o la fabricación de productos metálicos y de automóviles, dichos índices son más del doble de la media. España ocupaba en 1998 la peor situación en cuanto a siniestralidad laboral de la Unión Europea y, además, la tendencia europea era de reducción del problema y la española de aumento.

El *Informe sobre riesgos laborales y su prevención* dirigido por Federico Durán en 2001 por encargo del Gobierno español establece que la siniestralidad laboral afecta principalmente a quienes tienen una baja capacidad de negociación de las condiciones de trabajo (los jóvenes, los trabajadores con contrato no fijo y quienes llevan poco tiempo en el puesto de trabajo) y que se



concentra en determinadas actividades (construcción e industria manufacturera) y en el segmento de empresas «débiles» afectadas por la descentralización productiva a través de la fragmentación empresarial y la subcontratación. De forma que la elevada incidencia de los accidentes laborales no es sólo una dimensión de la precariedad laboral, sino que afecta particularmente a los trabajadores más vulnerables en el mercado de trabajo. Destaca en este sentido la relación entre temporalidad del empleo y siniestralidad laboral. Así, en 2002 el 52% de los accidentes laborales con baja correspondieron a trabajadores con contrato temporal (aunque éstos suponían un 31% del empleo asalariado). Esta relación se vincula a la menor experiencia de los trabajadores con contrato temporal, a su menor conocimiento de los riesgos y de las medidas de seguridad, a la menor formación que se les proporciona y al menor cumplimiento de las normas de seguridad en las empresas subcontratistas donde los temporales son mayoría. Pero también influye la propia precariedad de estos trabajadores, que les dificulta reivindicar mejores condiciones de seguridad en el trabajo y les hace más vulnerables a las presiones de la gerencia: si el riesgo mayor para los trabajadores está en perder el empleo, los riesgos para la salud laboral pasan a un segundo plano y «se prefiere asumir el reto del accidente que el reto de la calle» (Callejo 1996:59).

Las evidencias estadísticas sobre la elevada incidencia de la precariedad son muchas, pero merece la pena reflexionar también sobre las percepciones y vivencias de la precariedad entre los trabajadores. Diversos estudios de carácter sociológico muestran algunos factores coincidentes al respecto de dicha percepción, que puede resumirse como una visión *fatalista* de la situación del mercado de trabajo (Bilbao 1999, Callejo 1996, Rivas 2004) o bien, como se ha dicho anteriormente, de *naturalización* de la precariedad (CC.OO. 2004). Los trabajadores con empleo inestable viven la precariedad como un problema de inseguridad e incertidumbre que va más allá de la órbita laboral, puesto que imposibilita la participación en la estructura del consumo (particularmente la adquisición de vivienda) e impide cualquier proyecto de vida a largo plazo (Bilbao 1999:62-63). Trabajar para ellos es prioritario para no caer en la marginalidad y para seguir participando del bienestar aunque sea parcialmente y sin una perspectiva clara, por lo que «aceptan lo que sea y en las condiciones que sea» en materia de empleo (Rivas 2004), pasando las condiciones laborales a un segundo término frente a la posibilidad de trabajar, desapareciendo las exigencias de respeto de las normas legales y de los convenios colectivos por parte de las empresas (CC.OO. 2004:31). La inseguridad del empleo genera una visión pesimista, impide mirar más allá del corto plazo y lleva a preocuparse sólo del presente, de la supervivencia del cada día (Callejo 1996:33-34). De esta visión no se desprende automáticamente una actitud radical de cuestionamiento en términos políticos del orden establecido, sino más bien una insatisfacción con la situación del país

compatible con diversas ideologías (también con el apoyo a opciones de derecha) o bien una «desafección política» que evidencia una desconfianza en la capacidad del sistema político para resolver los problemas sociales (Polavieja 2003:252-253).

### **Consecuencias de la precariedad sobre las relaciones laborales y la actuación colectiva de los trabajadores**

Las consecuencias del proceso de precarización laboral sobre las relaciones laborales pueden ser analizadas en dos niveles: las claves de una gestión empresarial de la fuerza de trabajo precarizadora (con un trasfondo de flexibilidad laboral y control de la mano de obra), por una parte, y la acción colectiva de los trabajadores en un entorno de precariedad laboral, por otra. La extensión de la precariedad laboral se relaciona con las estrategias de flexibilidad laboral de las empresas en el entorno de las transformaciones de los sistemas productivos y de los mercados a partir de la crisis de los años setenta, transformaciones que se caracterizan entre otros aspectos por una importante inestabilidad de la demanda y de la competencia y por problemas de rentabilidad empresarial (Piore y Sabel 1990). Dichas estrategias empresariales de flexibilidad tienen efectos precarizadores sobre la mano de obra que se profundizan con la globalización, en la medida en que las estrategias de inversión, producción y deslocalización de las empresas transnacionales reducen la efectividad de la intervención sindical en los países desarrollados y presionan hacia la reducción de los derechos laborales y sociales (Martínez González-Tablas 2000).

En nuestro país, afectado particularmente por las transformaciones citadas, las empresas han desarrollado sobre todo una versión simple de la flexibilidad laboral, centrada en la contratación temporal y la variabilidad de la jornada laboral, además de conseguir un amplio margen de maniobra en la organización del trabajo. Esta flexibilidad traslada a los trabajadores en forma de precariedad los costes de la incertidumbre del entorno empresarial y traduce en muchos casos la propia vulnerabilidad de las empresas en los mercados y en la división internacional del trabajo. Sin embargo, su efecto en términos productivos es la intensificación de una competencia basada en la reducción de costes laborales que aumenta la incertidumbre, reduce el incentivo a invertir e innovar y agrava la dependencia de los bajos salarios y del empleo temporal como única forma de supervivencia empresarial (Deakin y Wilkinson 1991:141). Debe señalarse que el desarrollo de estas estrategias empresariales se ha dado en el contexto de las reformas en la regulación laboral realizadas por los sucesivos Gobiernos, reformas «desreguladoras» que hay que entender como el resultado de una presión de las empresas sobre

el marco regulador. En efecto, desde el inicio de la crisis, se dio una flexibilización de hecho del mercado de trabajo al margen de los mecanismos legales que fueron reconducidos a la legalidad mediante cambios en el sistema de regulación del mercado de trabajo que facilitaban dicha flexibilidad (Bilbao 1993:49-52), en la confianza de que esto llevaría a un mayor dinamismo del empleo a través de la mejora del beneficio empresarial.

La significativa incidencia de la temporalidad del empleo en España se generó en el marco de la elevada flexibilidad de las formas de contratación temporal posterior a la reforma laboral de 1984, que incentivó que todo el empleo creado entre 1987 y 1991 correspondiera a contratos temporales y que incluso se sustituyera parte del empleo indefinido, reestructurando las empresas parte de las plantillas a pesar del contexto expansivo. En este marco de flexibilidad contractual las empresas procedieron durante la crisis de 1991 a 1994 a una nueva reestructuración, reduciéndose el empleo estable más que el temporal a pesar de la mayor protección contra el despido de los contratos indefinidos. Las reformas laborales de 1994 y 1997, sobre todo esta última —la única pactada por sindicatos y patronal— y los incentivos a la contratación indefinida ligados a ella (menores costes de despido de los nuevos contratos, reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social) proporcionan el marco regulador donde se asiste al reciente e insuficiente aumento del volumen y la importancia relativa del empleo indefinido.

Hay que señalar también que existe una importante diversidad empresarial en cuanto al margen de maniobra en la gestión de la mano de obra, en función de la posición ocupada en la jerarquía productiva y en los mercados. Así, las estrategias de subcontratación de las empresas mejor situadas, buscando una mayor flexibilidad productiva y descargar costes de ajuste sobre los subcontratistas, han generado presiones precarizadoras diferenciadas que han afectado especialmente a las empresas de menor tamaño. Esto se ve facilitado cuando las empresas son de pequeño tamaño y, por tanto, con escasa presencia sindical y una gestión laboral informal, paternalista y autoritaria. En muchos casos, las empresas más dinámicas, que pueden ofrecer empleos estables y salarios elevados, han basado su gestión en la existencia de otras empresas con empleos inseguros y salarios bajos que trabajan para ellas (Castillo 1991). La empresa principal puede descargar sobre las que trabajan para ella la demanda más inestable y las fases del proceso productivo de menor valor añadido, además de imponerles condiciones forzadas de precios o plazos de entrega que les presionan a una gestión laboral precarizadora, a costa del salario y las condiciones laborales, para mejorar sus ajustados márgenes de beneficio.

Pero en lo que se suele insistir poco es en el hecho de que las estrategias precarizadoras de gestión de la mano de obra no tienen sólo un trasfondo de

flexibilidad, sino de control de la fuerza de trabajo. Aunque del extendido discurso de la flexibilidad se podría derivar que las empresas pretenden sistemáticamente mantener relaciones coyunturales con los trabajadores, lo cierto es que están interesadas en una cierta combinación de estabilidad e inestabilidad de sus plantillas. Cuando la empresa se enfrenta a una perspectiva de largo plazo, mantener fija una parte de la plantilla puede constituir una estrategia necesaria para asegurar una adecuada motivación de los trabajadores, necesaria en actividades que comportan iniciativa y que requieren lealtad e identificación del trabajador con la empresa o que resultan estratégicas para el desarrollo de la producción (Recio 1988:172-188). Ahora bien, a la empresa le interesa que la estabilidad del empleo aparezca como una concesión al trabajador y no como un derecho de éste, ya que de esta manera puede conseguir la lealtad necesaria sin ceder resortes de poder a la plantilla. No se trata sólo de facilitar los ajustes de plantilla de forma poco costosa, sino también —y quizás fundamentalmente— de determinar discrecionalmente la continuidad del empleo por parte de las empresas.

En este sentido, el uso de la contratación temporal comporta una efectiva forma de control de la fuerza de trabajo si a la amenaza de despido (que no supone prácticamente costes de indemnización) se le une la promesa de continuidad futura de la relación laboral, siempre que el trabajador se comporte de la forma requerida por la empresa. Dicha continuidad no tiene porqué traducirse en un contrato de duración indefinida, como hemos visto, sino que puede darse a través del encadenamiento de contratos temporales. La empresa retiene así un importante poder frente a los trabajadores, ya que la continuidad laboral de una parte de la plantilla —necesaria para asegurar la propia producción— continúa dependiendo de la voluntad discrecional de la gerencia. De esta forma, se consigue que el trabajador temporal acepte sin problemas toda tarea que se le encomiende, como peaje a pagar en el camino hacia su posible continuidad en el empleo. El mayor esfuerzo laboral de los trabajadores temporales presiona sobre el ritmo de trabajo y las condiciones laborales del conjunto de la plantilla, reduciéndose la necesidad de control directo de la empresa. Por otra parte, los trabajadores fijos pueden estar muy identificados con los objetivos de la empresa y ser poco conflictivos: en la medida que perciben su estabilidad como una situación de «privilegio» concedida por la dirección, se pueden sentir «obligados» moralmente a compensar a la empresa con una actitud leal y esforzada (Prieto 1989:43). Se cuestiona así la imagen de los trabajadores fijos como *insiders* que arrancan ventajas salariales de las empresas a costa de los *outsiders* parados y temporales (Polavieja 2003). Además, la diferenciación en las condiciones de empleo y trabajo dentro de la plantilla dificulta la solidaridad y la coincidencia de intereses entre los trabajadores que está en la base de la organización y acción sindical (Miguélez 2002:44-45).

La vulnerabilidad de los trabajadores temporales es esencial para comprender su actitud frente a la gestión empresarial de la mano de obra y, en particular, para valorar la posibilidad de desarrollar una reivindicación individual o colectiva de sus derechos laborales. Desde el momento en el que se asume que la voluntad de la gerencia es fundamental para conseguir la continuidad en el puesto de trabajo, el trabajador evita todo lo que le pueda marcar con el estigma de «conflictivo» en la empresa, lo cual se traduce en una sumisión a la voluntad de la gerencia y en una acentuada sensación de indefensión frente a la discrecionalidad empresarial en la gestión laboral (Bilbao 1999:71-77). Las actitudes reivindicativas individuales de los trabajadores temporales, por lo tanto, se ven totalmente desincentivadas por su ineficacia (se asume de manera fatalista que las condiciones impuestas por la gerencia son las que rigen en el mercado de trabajo) y por sus efectos contraproducentes (la pérdida del empleo, perjuicio superior a lo que se podría conseguir, por ejemplo, con una reclamación judicial). La única posibilidad de mejora de la situación laboral podría ser la acción colectiva, pero esta vía se encuentra bastante cerrada por la competencia de hecho entre los trabajadores, por la lógica del aprovechamiento individual de las oportunidades (Callejo 1996:51), que es la otra cara de la vulnerabilidad frente a las empresas: «la percepción de la soledad ante la gerencia es simétrica al cierre del trabajador sobre sus propios intereses. El resultado es la dispersión, la imposibilidad de cualquier acción común, la falta de unión» (Bilbao 1999:110).

Descartada en gran parte una identificación colectiva de los trabajadores más afectados por la precariedad laboral que se traduzca en una acción común, queda todavía por explorar la posibilidad de que se desarrollen lazos de solidaridad con los trabajadores menos afectados a priori por la inseguridad del empleo: los trabajadores fijos de plantilla con capacidad de negociación y conflicto con la gerencia. Los trabajadores temporales pueden ver a los fijos como un segmento sin problemas que disfruta de la ventaja de la estabilidad del empleo, lo cual no les exime de las presiones de la empresa pero sí les permite hacerles frente, por lo que parece que les correspondería reivindicar la mejora de las condiciones laborales colectivas, pero el hecho de que antepongan sus intereses propios a los comunes impediría dicha mejora (Bilbao 1999:118-120). A su vez, los fijos pueden percibir a los temporales con recelo, puesto que consideran que en su interés por conseguir trabajo y la continuidad en el empleo contribuyen de hecho a una caída de las condiciones laborales en el mercado de trabajo (Callejo 1996:34). También puede haber un distanciamiento entre ambos colectivos por una mayor identificación de los trabajadores fijos con la empresa, derivada de la discrecionalidad de la gerencia en la gestión de la estabilidad del empleo: «los estables son estables porque *son* la empresa y cuanto más se identifiquen con ella más estables serán; los temporales son simplemente contratados, hoy *están* en la empresa

pero mañana pueden no estarlo» (Prieto 1991:203). A partir de este distanciamiento, puede darse una confluencia de intereses de los trabajadores fijos con la gerencia que dificulte la acción colectiva de la plantilla.

En cuanto a la influencia de la precariedad laboral sobre la relación de los trabajadores con los sindicatos, parece evidente que los trabajadores más afectados por la inseguridad del empleo tendrán importantes desincentivos a participar en las actividades sindicales en la empresa, puesto que esa participación podría marcar al trabajador ante la gerencia con el temido estigma de «conflictivo» que haría peligrar su continuidad en el puesto de trabajo. Esto no presupone necesariamente una actitud de desafección subjetiva del trabajador respecto de los sindicatos, sino que se deriva de su vulnerable situación en la empresa y en el mercado de trabajo. También puede ocurrir, desde una perspectiva de cálculo racional individual, que la participación en la actividad sindical sea percibida como inútil por los trabajadores temporales que no consideran que van a estar en la empresa el tiempo suficiente para poder beneficiarse de los resultados positivos de dicha actividad (Polavieja 2003:208-209). Por último, hay que valorar también en qué medida la vivencia de una precariedad importante puede reducir la identificación subjetiva de los trabajadores con las organizaciones sindicales. En este sentido, se puede encontrar una cierta desconfianza de los trabajadores temporales hacia la acción de los sindicatos, actitud en cuya base se pueden encontrar razones que van desde la percepción de que los comités de empresa no defienden suficientemente a los trabajadores — y menos aún a los temporales— frente a la empresa hasta la idea de que los sindicalistas orientan su acción en beneficio propio y de sus organizaciones (Bilbao 1999:124-125, Polavieja 2003:220-221).

Las actitudes negativas hacia la organización sindical deben ser enmarcadas, sobre todo entre los jóvenes, a un rechazo más amplio que se extiende a la política y los partidos (Bilbao 1993:138). También es cierto que tales actitudes no pueden entenderse sin hacer alusión a la situación de debilidad de ciertos colectivos de trabajadores, particularmente los temporales, y a las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra, que llevan a una individualización de la relación laboral y a que cada cual busque su propia supervivencia sin referencias colectivas, desapareciendo la «conciencia de clase preorganizativa» que ha caracterizado la cultura industrial de los obreros de más edad (Callejo 1996:46-47). Sin embargo, el rechazo sindical entre los trabajadores más afectados por la precariedad no puede ser ignorado plantea un reto a las organizaciones sindicales. Existe un argumento que algunos trabajadores eventuales ponen en evidencia y que debe ser tenido en cuenta: la idea de que un sindicalismo fuerte y solidario, «jamás habría permitido que el gobierno realizara reformas del mercado laboral que sólo benefician a

los empresarios y tampoco habría dejado a los desempleados abandonados a su propia suerte» (Polavieja 2003:225). Esta apreciación puede estar alejando de los sindicatos a trabajadores jóvenes que, a pesar de la precariedad laboral que les somete a la voluntad férrea de las empresas, mantienen una visión de la organización sindical con una inspiración ideológica de izquierda, lo que les convierte en los «herederos desaparecidos» de los sectores que han constituido la base de la estructura sindical.

En definitiva, la extensión de la precariedad está dejando una huella de gran calado en el mercado de trabajo y sobre las relaciones laborales en nuestro país. No se trata sólo de los efectos negativos para el bienestar de los trabajadores que se asocian a la eventualidad del empleo, los bajos salarios o la insuficiente protección social. En un plano más colectivo, la individualización y heterogeneidad de las situaciones de trabajo y la tónica general de vulnerabilidad de los trabajadores se traducen en comportamientos de supervivencia y de competencia en el mercado laboral que no hacen más que debilitar la posición del trabajo frente al capital. El cambio en las conductas y los valores hacia una cultura de la precariedad, de aprovechamiento individual de las limitadas oportunidades que ofrecen como «concesión» las estrategias empresariales de gestión laboral y las «circunstancias del mercado», rompe las bases organizativas tradicionales de la clase obrera de forma más profunda que el cambio en el modelo productivo. La recuperación de poder por parte de los trabajadores a través de la actuación colectiva es fundamental para contrarrestar, al menos parcialmente, la dinámica de precarización que se ha asentado como norma en la gestión de las empresas.

Sin embargo, los avances en esta línea tropiezan no sólo con condicionantes externos a los trabajadores (las estrategias de las empresas, sus objetivos y restricciones), sino con el desenganche respecto de una identidad colectiva que experimentan colectivos significativos de trabajadores, en particular los más jóvenes. Además, el ámbito de desarrollo de una acción sindical más efectiva como referente en las relaciones laborales no puede ser solamente el convencional de sector y empresa, dado que las trayectorias profesionales de los trabajadores más precarios se construyen de forma relativamente caótica, con tránsitos recurrentes al desempleo o a la formación y cambios de actividad productiva. El desarrollo de formas de organización más basadas en la eventualidad laboral, con un sentido de solidaridad más transversal, y la asunción claramente prioritaria de la lucha contra la precariedad en todos los ámbitos posibles de incidencia es un reto para los sindicatos. Todo ello sin dejar de lado a los poderes públicos, tanto por su capacidad de influir en las prácticas empresariales a través de la legislación laboral como por su papel como empleador y regulador de la protección social. Ahora bien, las reformas en la regulación orientadas a una reversión del proceso precarizador

necesitan una correlación de fuerzas entre capital y trabajo diferente a la actual para poder desarrollarse y, sobre todo, para que tengan una eficacia en su aplicación. El círculo vicioso de la precariedad aparece aquí con claridad y por el momento no se adivinan grietas en él.

### **Bibliografía**

- BILBAO, A. (1993), *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Madrid, Trotta.
- (1999), *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*, Madrid, La Catarata.
- CANO, E. (2000), «Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral», in Cano, E., Bilbao, A., Standing, G., *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Alzira, Germania.
- CASTILLO J.J. (1991), «Reestructuración productiva y organización del trabajo», in Miguélez, F., Prieto, C., *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 23-42.
- CALLEJO, J. (1996), «Fatalidad del mercado y culturas de la producción», *Sociología del Trabajo*, n. 26, pp. 29-62.
- CC OO (2004), *Jóvenes: la nueva precariedad laboral*, Madrid, Cuadernos de Información Sindical.
- EUROPEAN COMMISSION (2003), *Employment in Europe 2003*.
- (2004), *Employment in Europe 2004*.
- DEAKIN, S. y WILKINSON, F. (1991), «Labour law, social security and economic inequality», *Cambridge Journal of Economics*, n. 15, pp. 125-148.
- MIGUÉLEZ, F. (2002), «¿Por qué empeora el empleo?», *Sistema*, n. 168-169, pp. 37-52.
- POLAVIEJA, J. G. (2003), *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, Madrid, CIS.
- PRIETO, C. (1989), «Políticas de mano de obra en las empresas españolas», *Sociología del Trabajo*, n. 6, pp. 33-50.
- PRIETO, C. (1991), «Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo», in Miguélez, F., Prieto, C., dirs., *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 185-210.
- RECIO, A. (1988), *Capitalismo y formas de contratación laboral*, Madrid, M° de Trabajo y S.Social.
- RIVAS, A. Mª. (2004), «Representaciones discursivas de l@s trabajador@s en situación de precariedad laboral», *IX Jornadas de Economía Crítica*, Madrid.



RODGERS, G. (1992), «El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental», in Rodgers, G., Rodgers, J., comps., *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y S.Social, pp. 15-41.

STANDING, G. (1997), «Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: the Era of Market Regulation», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 3, n. 1, pp. 7-37.



## **La interacción entre clase social, género y etnia: el reclutamiento de mujeres inmigrantes en el servicio doméstico**

SÒNIA PARELLA\*

### **Introducción**

El espectacular e imparable aumento de la demanda de mujeres inmigrantes para llevar a cabo el trabajo reproductivo en las sociedades occidentales, nos muestra otra de las caras de la división internacional del trabajo y deja constancia indeleble de un trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres. La feminización actual de los flujos migratorios se debe, fundamentalmente, a una transferencia de cargas reproductivas desde las mujeres autóctonas con cualificación, que se incorporan masivamente al mercado de trabajo y no pueden seguir realizando y gestionando en exclusiva el volumen total de trabajo doméstico y familiar, hacia las mujeres de origen inmigrante. Muchas de estas «otras» mujeres cuentan con estudios medios y superiores, aunque ven sistemáticamente vetadas las oportunidades laborales en la sociedad receptora acordes con su nivel formativo. Se trata de mujeres que precisan ingresos económicos para subsistir y que, a menudo, se ven obligadas a dejar a sus familias en sus países de origen y, muy a su pesar, a desatender sus propias cargas familiares para poder emigrar en solitario.

Efectivamente, el trabajo doméstico remunerado no es algo nuevo. Todas y todos tenemos muy cercano el referente del servicio doméstico tradicional, nutrido principalmente de mujeres jóvenes procedentes de áreas rurales, la mayoría de las cuales abandonaba la actividad en cuanto se casaban. Sin

---

\* sonia.parella@uab.es - Dpto. Sociología-UAB.

embargo, el *boom* actual alrededor del servicio doméstico que protagonizan principalmente las capas medias, tiene mucho que ver con los cambios sociodemográficos, culturales y económicos acontecidos en las últimas décadas en las sociedades occidentales. De todas estas transformaciones, debemos destacar el envejecimiento de la población y el incremento de las personas ancianas que viven solas en situación de falta de autonomía; así como la generalización de la presencia femenina en el mercado de trabajo y el consiguiente aumento del número de hogares en los que el padre y la madre trabajan a tiempo completo. Todo ello debe situarse en un contexto de falta corresponsabilidad masculina en el trabajo doméstico-familiar y de un Estado del bienestar como el español, escasamente desarrollado en lo que a derechos sociales se refiere, sustentado desde una tradición fuertemente familista y con una grave carencia de servicios para la vida diaria. Por consiguiente, no es que las mujeres de origen inmigrante hayan desplazado a las autóctonas en este nicho laboral, sino que la demanda ha crecido de forma espectacular en los últimos años, a tenor de los factores arriba mencionados.

El nicho laboral para mujeres inmigrantes que se está consolidando alrededor de estas necesidades no satisfechas en la esfera reproductiva, a falta de implicación del sector público, se caracteriza por la precariedad, el desprestigio social, los bajos salarios, la desregulación y la invisibilidad (Colectivo Ioé 2001; Parella 2003). Estos rasgos son extensibles al conjunto de trabajadoras del servicio doméstico; sin embargo, para el caso concreto de las trabajadoras de origen inmigrante, debemos tener en cuenta que muchas de ellas trabajan en la economía informal y «sin papeles», lo que agrava todavía más su indefensión y desprotección. Pero el objetivo de este artículo no es explicar las características de la inserción laboral de la trabajadora de origen inmigrante. Su creciente concentración en el servicio doméstico nos sirve en estas páginas como punto de partida para intentar plasmar la multicausalidad y la complejidad teórica que subyacen tras un fenómeno tan reciente, cotidiano y, aparentemente poco trascendente, como es la externalización del trabajo reproductivo y el reclutamiento de determinados perfiles de personas —mujeres, inmigrantes y de clase trabajadora— para llevar a cabo las actividades remuneradas que dicho proceso mercantilizador genera.

Tras la externalización de las tareas de la reproducción social afloran con vehemencia las bases patriarcales de nuestra sociedad y se matizan unas desigualdades de género que no se manifiestan de la misma forma para todas las mujeres. La división sexual del trabajo todavía vigente, resulta inoperativa en una sociedad en la que se ha generalizado la familia de «doble ingreso» (los dos miembros de la pareja tienen una ocupación remunerada) y en la que ha aumentado el volumen de trabajo doméstico y familiar. A la pregunta de ¿quién debe realizar el trabajo doméstico y familiar?, los hombres siguen

eludiendo su corresponsabilidad en términos generales y las familias con recursos —eufemismo de mujeres de clase media— lo delegan a «otras» mujeres, aunque sin dejar de supervisarlos. De ese modo, siguen siendo mujeres las que asumen buena parte del trabajo doméstico y familiar, aunque, cuando éste se traspasa al mercado, se adjudique a mujeres de una clase social inferior y de una etnia y/o nacionalidad distinta.

Por todo ello, el presente artículo pretende explicar la posición laboral de la mujer de origen inmigrante a partir de las interacciones entre la clase social, la etnia y el género como ejes de estratificación convergentes. La incorporación de un marco interpretativo alternativo en el estudio de las desigualdades sociales es el cometido de la primera parte del texto. A continuación, se introduce la perspectiva de la triple discriminación a la que se enfrenta la mujer inmigrante como instrumento teórico para explicar su posición de «vulnerabilidad social» en la sociedad receptora, en términos de desigualdad o distancia en el acceso a recursos y oportunidades en relación a otros colectivos. Dicho proceso discriminatorio es el resultado de una serie de factores que operan tanto en el plano material como simbólico y que, en el marco de relaciones de explotación, permiten a la sociedad receptora abastecerse de una fuerza de trabajo a bajo coste, de cuyo trabajo depende el bienestar de sus ciudadanos.

### **La interrelación entre la clase social, el género y la etnia para el estudio de la estratificación social**

Comprender la posición laboral subordinada de la mujer inmigrante en la sociedad receptora, requiere la imbricación entre los ejes de la clase social, la etnia y el género. Se trata de incorporar un nuevo enfoque de estratificación social, alternativo a los que sólo toman en cuenta el plano de la clase social a la hora de comprender las desigualdades sociales. La subordinación en términos de género, clase social y etnicidad constituye el marco de referencia de todo análisis de los procesos que producen y reproducen las formas de marginación y exclusión de las mujeres inmigrantes (Morokvasic 1984). Dicha triangulación analítica permite demostrar la inoperatividad de una definición genérica de la etiqueta universal de «mujer», puesto que el uso de la categoría «género» debe interpretarse a la luz de otras divisiones sociales igualmente determinantes.

En contraste con la subestimación del papel de la mujer inmigrante en el discurso científico y en las representaciones sociales sobre el fenómeno de las migraciones, los datos reflejan que las mujeres han alcanzado actualmente igual o incluso mayor protagonismo que los hombres tanto en las migracio-

nes internas como en los flujos migratorios internacionales Periferia-Centro. Así ocurre para el caso de España, donde la paridad entre hombres y mujeres en los flujos migratorios se refleja cada vez más en las estadísticas (CCOO-CERES 2004). Las causas y consecuencias de los movimientos migratorios femeninos tienen entidad propia, al jugar la mujer un papel social y económico distinto al del sujeto varón, tanto en la esfera productiva como en la esfera reproductiva, tanto en la sociedad de origen como en la de destino. Una lectura de las migraciones en clave de género nos permite concluir que la migración femenina ya no puede atribuirse sólo al hecho de que las mujeres sigan a sus esposos de forma pasiva, sino que las mujeres emigran a menudo solas, por razones económicas, y siguen patrones migratorios distintos a los de sus homólogos masculinos (Coletivo IOÉ 1998; Gregorio 1999).

Tal ignorancia de la mujer inmigrante en los enfoques sobre las migraciones es debida, principalmente, al vacío teórico sobre la participación femenina en la economía y el papel de la mujer como agente social del desarrollo. Hasta finales de la década de los setenta, las distintas aproximaciones al concepto «trabajo», tanto las teorías del capital humano como las del mercado de trabajo segmentado, se restringen a las actividades realizadas en el ámbito de la producción asalariada y se olvidan del sistema de reproducción humana (Torns 1999).

La presencia de la perspectiva de género en la economía ha sido posible gracias a elaboraciones teóricas que han hecho emerger el trabajo doméstico como parte integrante de la realidad y de los análisis sobre el trabajo. Los referentes teóricos de esta ruptura debemos situarlos en los debates entre el feminismo marxista y el radical.<sup>1</sup> Con la aparición, en la década de los ochenta, del enfoque de la producción-reproducción por parte de las feministas críticas de la Escuela de Cambridge, es posible captar la complejidad de las experiencias de trabajo femeninas, gracias a la explicitación del engarce entre trabajo doméstico-familiar o reproductivo y el trabajo realizado para el mercado, ambos indispensables para el buen funcionamiento de la sociedad (Humphries, Rubery 1984; Beechey 1988; Borderías, Carrasco 1994). Por consiguiente, la función específica que tiene la mujer en la reproducción de la fuerza de trabajo constituye la raíz de las diversas formas de subordinación a la que ésta se ve sometida en las distintas sociedades, tanto dentro como fuera de la familia.

Revisitar la historiografía del proceso de industrialización y la ideología de la domesticidad desde una perspectiva de género —en otras palabras,

---

1. Véase una interesante síntesis de este debate en el libro de Borderías, Carrasco y Alemany (1994).

reinterpretar las relaciones históricas de clase—, permite constatar que, si bien durante el precapitalismo también se da una notable segregación sexual del trabajo, las labores productivas y reproductivas se funden en un mismo espacio —labores domésticas, actividad artesanal, trabajo agrícola—. Resulta harto difícil trazar una línea divisoria entre ambas, por cuanto tanto unas como las otras eran denominadas «trabajo». Con el desarrollo de la industrialización se acelera, en clara alianza con la lógica patriarcal, la separación entre, por un lado, la producción para uso privado, perteneciente a la esfera no monetaria y, por el otro, la orientada hacia el mercado (Carrasco 1991).

La consolidación del capitalismo avanzado supone identificar, por vez primera, el concepto «trabajo» sólo con actividad remunerada, desplazando todas aquellas actividades no mediatizadas por el mercado. De ese modo, se generaliza una división sexual del trabajo que asigna responsabilidades diferentes con valores desiguales entre hombres y mujeres en una y otra esfera: las mujeres son excluidas del espacio de la producción mercantil y confinadas al ámbito doméstico, a pesar de que, inicialmente, la mano de obra femenina es, al igual que la infantil, parte inmanente de la revolución industrial y del desarrollo del capitalismo. La expulsión de las funciones de la reproducción de la esfera productiva se traduce en su desvalorización social, cultural y económica —al no ser consideradas trabajo— y, por extensión, a la marginación social de las mujeres, tanto en la familia como fuera del hogar (Borderías, Carrasco 1994).

En esta política de exclusión colabora activamente el movimiento obrero, a través de unos sindicatos mayoritariamente masculinos que defienden la idea de un empleo por familia y la consideración del trabajo remunerado de las mujeres como algo secundario y complementario; con ello persiguen que las mujeres trabajadoras retornen al hogar, se dediquen exclusivamente a las tareas domésticas y sean económicamente dependientes de sus cónyuges<sup>2</sup> (Astelarra 1982; Rodríguez 1998). Ello consolida un mercado laboral estructurado a partir de la referencia única al *breadwinner* («varón sustentador»), exento de responsabilidad en la ejecución de las tareas reproductivas, cuyo salario «familiar» garantiza el mantenimiento propio y el de las personas dependientes a su cargo (esposa e hijos). Por consiguiente, la actuación de los propios sindicatos evidencia la importancia de unas fuerzas patriarcales que se ajustan a las capitalistas (Walby 2000). Este imaginario social, res-

---

2. La propia existencia de un «salario familiar» para las mujeres (inferior al de los hombres) constituye un claro instrumento para garantizar las ventajas materiales del hombre sobre la mujer, por cuanto ésta sigue ocupándose de las tareas domésticas y dependiendo económicamente de su cónyuge.

ponsable de la baja participación de la mujer en el mercado de trabajo, no se invierte hasta la década de los sesenta, cuando empieza a generalizarse la familia de los «dos salarios».

En definitiva, la sociedad industrial se basa desde sus orígenes en una mercantilización incompleta de la capacidad humana de trabajo y su mantenimiento depende de la situación desigual de hombres y mujeres. Tal y como manifiesta la economista Cristina Carrasco (1991), el sistema económico necesita de una producción doméstica que sea asumida por la familia —eufemismo de mujer—, que reduzca enormemente el coste de buena parte del proceso de reproducción social tanto para el capital como para el Estado. De ese modo, el trabajo doméstico beneficia al mismo tiempo al sistema capitalista y a los sujetos varones. De acuerdo con Antonella Picchio (1992), lo que permanece oculto no es tanto el trabajo familiar-doméstico en sí mismo, sino la relación que mantiene con la producción capitalista, el nexo entre el ámbito doméstico y la producción de mercado. Se trata de una especie de *dumping* social, que convierte a las mujeres en fuerza de trabajo barata en el mercado y gratuita en casa (Carrasco et al. 2003).

En lo que concierne al rol de la mujer en el desarrollo económico y social, de las teorías clásicas —enfoque de la modernización y enfoque de la dependencia— se deduce que, aun partiendo ambas de concepciones del desarrollo totalmente opuestas, tienen en común el hecho de omitir las relaciones de género y promover los estereotipos de «pasividad» e «inactividad» sobre la mujer, tan abundantes también en la literatura sobre migraciones (Afshar 1999; Zabala 1999). Pero lejos de ser cierta la ausencia de la mujer de la esfera productiva, numerosos estudios han demostrado que existe una relación sistémica entre la globalización del capitalismo y la feminización de la fuerza de trabajo en las empresas multinacionales que se instalan en los países periféricos (Sassen 1984). Asimismo, existen vínculos muy claros entre la globalización y la migración femenina, a través de la oferta de puestos de trabajo que tienen que ver con las tareas de la reproducción desde los núcleos urbanos de los países ricos; lo que se conoce como «internacionalización de la reproducción». Por lo tanto, no es que las mujeres estén excluidas de la producción, sino que se sitúan en los estratos inferiores de la estructura ocupacional; por cuanto la adscripción de inferioridad que las relaciones patriarcales confieren al colectivo femenino, permite que se les pague más bajos salarios y las convierte en una fuerza de trabajo más controlable y sumisa.

Para comprender la convergencia entre clase social, género y etnia también es menester tener en cuenta las aportaciones más destacadas de la antropología feminista, tanto en la incorporación de conceptos que son clave para entender las migraciones femeninas, —como, por ejemplo, el «grupo domésti-



co»—, como sobre todo por sus contribuciones en el desmantelamiento de la categoría universal de «mujer». De ese modo, se señala la capacidad transversal que tiene el género en tanto que significativo no sólo para diferenciar las experiencias vividas entre hombres y mujeres, sino también entre mujeres situadas en diferentes posiciones y en distintas sociedades (Moore 1999; Papi 2001).

¿Y quiénes son esas «otras» mujeres? El concepto de género debe ser visto como una categoría cambiante más que como algo estático. En este sentido, el feminismo «negro» o «multirracial», ya hace tiempo que tiene bien claro que carece de sentido referirse a un sujeto femenino genérico, puesto que la esfera de lo femenino en una categoría internamente fragmentada por la clase, la raza y las características étnicas o la edad. El problema es que el feminismo occidental ha tenido desde sus inicios unas preocupaciones bien distintas. Correlacionar mujer con esfera reproductiva y hombre con esfera productiva, en el fondo, toma como referente a la mujer blanca de clase media de los países industrializados. No todas las mujeres pueden «permitirse el lujo» de no trabajar fuera del hogar o de concebir el empleo como ayuda o complemento a la actividad de su esposo. Por consiguiente, las experiencias de la mujer occidental de clase media no pueden generalizarse a todas las mujeres; en particular, a las mujeres de «color», relegadas a las posiciones socioeconómicas más bajas.

Para las mujeres de clase trabajadora con rentas bajas y, en especial, para las mujeres de «color» con cargas familiares, la situación es totalmente distinta, por cuanto el trabajo remunerado jamás ha supuesto para ellas una elección personal, sino un medio necesario para su supervivencia y la de sus familias. Las feministas negras han criticado este reduccionismo etnocéntrico, ya que la mayor parte de familias negras en Estados Unidos son monoparentales, encabezadas por mujeres que deben hacer frente solas a todas las responsabilidades familiares, tanto las reproductivas como las económicas, y sobrellevar como puedan la «doble presencia».<sup>3</sup> Lo mismo sucede en el caso de algunas áreas de América Latina, en las que la «deserción» masculina (abandono del hogar) es una carga suplementaria para las mujeres, que pasan a dirigir hogares monoparentales y a asumir, con sus precarios ingresos, la totalidad de la responsabilidad de la manutención de los hijos (Juliano 1994:46). En definitiva, el gran error de la feminista de clase media es dar por supuesto que, con independencia del origen de clase y de la etnia, la experiencia del sexismo es la misma, como si en realidad existiera la «mujer genérica».

---

3. Muchas de estas mujeres son beneficiarias de la asistencia pública en los Estados Unidos (Michel 2000).

La opresión de una mujer negra en una sociedad racista y sexista se presenta como «si ello fuera una carga adicional cuando, en realidad, es una carga distinta» (Spelman 1988:123). Ser mujer de «raza» negra significa ser mujer y ser negra; pero la experiencia de estas formas de diferencia es estructuralmente simultánea y no secuencial, al margen de la experiencia personal de cada sujeto (Moore 1999). Mientras las mujeres de «color» se sitúan en una situación de clara desventaja, provocarán privilegios y beneficios a las personas que ocupen la cima de estos sistemas de jerarquización —a saber, hombres, blancos y pertenecientes a las clases altas.<sup>4</sup> En base a estos planteamientos surge un feminismo denominado «multiracial», que permite situar a hombres y a mujeres en múltiples sistemas de dominación<sup>5</sup> y explicar «por qué hay mujeres que lo tienen todo y mujeres que no tienen nada» (Baca, Thornton 1994:11).

### **Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación**

Ser mujer, de clase trabajadora y de origen inmigrante, o de una nacionalidad determinada,<sup>6</sup> supone experimentar diversas formas de diferencia y de discriminación que, lejos de ser secuenciales o sucesivas, actúan de forma simultánea y las sitúa en una situación de «vulnerabilidad social», con una relativa independencia de los rasgos individuales de estas mujeres (nivel educativo, por ejemplo) y en el contexto de las características estructurales de la sociedad receptora: a saber, I) una política migratoria española favorable a la inmigración laboral de mujeres y a su reclutamiento en el servicio doméstico en situación informal; II) la creciente dificultad que experimentan las familias autóctonas —especialmente las mujeres— para conciliar la vida familiar y laboral, en ausencia de políticas familiares; III) cambios demográficos como el envejecimiento de la población y el consiguiente incremento de las situaciones de dependencia; IV) por último, la estructura del mercado de trabajo en el que se insertan las mujeres inmigrantes, un mercado ya de por sí estructurado a partir de las desigualdades de género y de etnia.

Esta realidad es la que autoras como Monica Boyd (1984) o Saskia Sassen (1984) han denominado «doble negativa o desventaja» y que investigadoras

---

4. El término «mujeres de color» es acuñado por algunas feministas norteamericanas para designar la diversidad de colectivos de mujeres no blancas que residen en Estados Unidos (afroamericanas, asiáticas, latinas, indias americanas, etc.).

5. A la opresión en función del género, la clase social y la raza o etnia debería añadirse la opresión en función de la orientación sexual.

6. Los privilegios diferenciados en base a la etnia son ubicuos y pueden referirse a divisorias muy diversas (color de la piel, origen nacional, creencias religiosas, lengua, etc.).

como Mirjana Morokvasic (1984) han descrito como resultado de la articulación de múltiples procesos de discriminación, en base al género, a la discriminación racial o de etnia y a la explotación como clase trabajadora, a la que se refieren como «triple discriminación». Por un lado, el estatus de las mujeres inmigrantes se ve afectado por las restricciones de una estructura ocupacional sexualmente segregada, en la que las mujeres obtienen más bajos salarios, menor estabilidad y menos oportunidades de promoción que sus homólogos masculinos, independientemente de su capacitación. Sin embargo, los inconvenientes que entraña el hecho de ser inmigrante implica que la trabajadora inmigrante, en comparación con la mujer autóctona, se halle en los estratos más bajos de la estructura ocupacional, cubriendo los huecos laborales peor pagados, con menos prestigio social y eludibles por las trabajadoras autóctonas por ser emblemáticos de la discriminación de género. Nos estamos refiriendo, lógicamente, a actividades como el servicio doméstico o la prostitución.

Se trata de un proceso de discriminación que tiene como base la asignación de oportunidades diferenciadas —la «discriminación relativa», en los términos que recoge Mariano Fernández Enguita (1999:45)—, a partir de características discriminantes de carácter adscriptivo que se convierten en el principal —aunque no en el único— determinante de su posición en la sociedad receptora.<sup>7</sup> A modo de ejemplo, para el caso concreto de la mujer inmigrante, a tenor de su triple condición de mujer, perteneciente a la clase trabajadora y, además, de origen inmigrante, con toda probabilidad accederá al mercado de trabajo español a través del servicio doméstico, con independencia de cuál sea su nivel educativo o su experiencia laboral previa. Bajo este prisma, una persona particular será discriminada siempre que la situación de postergación se deba a su adscripción a un grupo determinado, al margen de cuáles sean sus capacidades y comportamientos individuales.

Los factores estructurales antes mencionados que dan forma a la «triple discriminación» operan y a la vez son legitimados a partir de la construcción simbólica. De ese modo, el vínculo entre mujer inmigrante y determinadas ocupaciones se va consolidando a través de los prejuicios, los estereotipos, el etnocentrismo o el androcentrismo. El objetivo de las prácticas discriminatorias no es la mera privación material de la mujer inmigrante (cualquier forma de exclusión o limitación de la participación), sino el poder garantizar el acceso a una fuerza de trabajo barata de cuyo esfuerzo poder beneficiarse. Este triple proceso discriminatorio permite evidenciar que la explotación de

---

7. La discriminación absoluta, en cambio, tiene que ver con privilegios estamentales propios de una sociedad cerrada (Enguita 1999).

la mujer no sólo existe en relación a los hombres, en el ámbito doméstico, sino también entre mujeres, en el ámbito de la externalización del trabajo doméstico hacia el mercado.

De acuerdo con E. O. Wright (1995:140-141; 1997:10), el término explotación puede ser definido en base a tres criterios básicos: I) El bienestar material de los explotadores depende causalmente de la privación material del explotado. II) El llamado «principio de exclusión», que contempla impedir u obstaculizar a los explotados el acceso y control de una parte importante de los recursos productivos. III) El denominado «principio de apropiación», según el cual el mecanismo causal que traduce la exclusión en un bienestar material diferencial entre explotados y explotadores, pasa por la apropiación de los frutos del trabajo de los primeros por parte de los segundos. En otras palabras, se relaciona causalmente el bienestar de los explotadores con su capacidad para apropiarse del trabajo de los explotados, no únicamente con las privaciones del colectivo explotado.<sup>8</sup>

Los tres principios de E.O. Wright se cumplen para el caso de la mujer trabajadora de origen inmigrante, como consecuencia de la organización social de la producción y de la reproducción. Ello da lugar a una serie de interacciones sociales que establecen una relación de explotación entre, por un lado, unas familias de «dos salarios», cuyas mujeres no pueden asumir el volumen total de trabajo doméstico y familiar que se les adjudica a tenor de su género y, por el otro, unas mujeres inmigrantes que, por razones económicas y debido al diferencial salarial existente en relación a sus países de origen, están dispuestas a ofrecer sus servicios a bajo coste. Es así como a través de su esfuerzo y trabajo proporcionan a las familias autóctonas parte del bienestar material y emocional que hasta el momento se había suministrado en la esfera reproductiva de forma gratuita.

El contexto de la globalización y de las desigualdades a escala planetaria entre países ricos y pobres es el punto de partida de unas relaciones asimétricas que, además, son reforzadas una vez en la sociedad receptora, de la mano de la privación del colectivo explotado —a saber, las mujeres inmigrantes— en el acceso a los recursos. Aquí es donde interviene, por un lado, una política migratoria que niega los derechos de ciudadanía a los colectivos de trabajadores procedentes de países pobres; por el otro, la propia regulación del Ré-

---

8. En aquellos casos en los que no se dan los criterios I) y II) y no existe transferencia de los frutos del trabajo desde los oprimidos hacia los opresores, según E. O. Wright (1995, 1997), estamos ante una relación opresora no explotadora.

gimen Especial de Empleados de Hogar (REEH), que refuerza la indefensión jurídica del colectivo; junto a una serie de estereotipos y prejuicios con base androcéntrica y etnocéntrica, que acaban de perfilar —y a la vez legitimar—, en el seno del hogar, las relaciones de dominación entre empleadores —fundamentalmente son mujeres— y empleadas. Por consiguiente, los mecanismos de exclusión se mueven en un doble plano, material y/o simbólico, englobando tanto las prácticas discriminatorias en sí mismas como las actitudes y discursos que las legitiman.

Las mujeres autóctonas de clase media mejoran su posición en el mercado de trabajo a expensas de unas mujeres, de una etnia y clase social distinta, que realizan el trabajo reproductivo que las familias rechazan, a bajo coste. Es cierto que el aumento de la demanda de empleadas domésticas no puede ser explicado únicamente por la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y que deben tenerse en cuenta otras muchas transformaciones. Además, muchas de ellas migrarían de igual forma aunque no existiera dicha demanda, por cuanto los determinantes de las migraciones tienen tanto que ver con el contexto de destino como con el de origen. Sin embargo, en un plano analítico, sí existe una relación entre ambos procesos. La generalización de las familias de «dos salarios» se ha producido sin cuestionar la división sexual del trabajo que estipula la separación de roles entre unos hombres que asumen el trabajo remunerado y unas mujeres a las que corresponde la responsabilidad de gestionar, organizar y ejecutar el trabajo doméstico y familiar, no remunerado. Ante esta situación, la acumulación y sobreposición de tareas por parte de las mujeres, la denominada «doble presencia», se convierte en una necesidad a la hora de resolver la antítesis entre el mundo laboral y la familia. Mientras, el hombre mantiene su rol unipresencial prácticamente intacto. Es aquí donde entra en juego la expansión del servicio doméstico y el reclutamiento de «otras» mujeres como «vía de escape» a tanta tensión.

Autoras como Young (1990) consideran el servicio doméstico un ejemplo claro de explotación, a través del cual se produce una transferencia de los resultados del trabajo de un grupo en beneficio de otro, lo que comporta distribuciones desiguales de recursos y riqueza. La explotación radica tanto en los procesos sociales que estructuran la apropiación del trabajo de otros (las mujeres autóctonas se incorporan al mercado de trabajo sin que sea revisado el contrato social entre géneros, por lo que recurren a mujeres inmigrantes), como en las propias instituciones sociales que, a través de la escasez de servicios a la vida diaria, la política migratoria o la regulación del servicio doméstico (a través del obsoleto y discriminatorio Régimen Especial de Empleados de Hogar —REEH—), permiten y posibilitan esta distribución desigual (Mestre 2003).

La explotación en el servicio doméstico va más allá de la apropiación por parte del explotador del trabajo que lleva a cabo la empleada, puesto que se realiza para alguien de quien además se depende (máxime en el caso de mujeres inmigrantes «sin papeles»), en el ámbito privado del hogar. Ello establece relaciones de dominación/subordinación, a través del servilismo inherente al servicio doméstico. En este sentido, quien emplea adquiere algo más que el producto del trabajo de la empleada; «compra» a la persona en su totalidad, sobre todo cuando se trata de la modalidad del servicio doméstico interno (Anderson 2000). En este sentido, en palabras de Bridget Anderson (2000:113), «la empleada doméstica es en sí misma, en su esencia, un medio de producción». Dichas relaciones de dominación/subordinación pueden plasmarse a partir de prácticas autoritarias y de ritualización de la distancia entre empleador y empleada, que pueden desembocar en toda clase de abusos hacia ella —inclusive físicos—.

Por otra parte, las peculiaridades del servicio doméstico suponen una combinación de trabajo y relaciones interpersonales que puede conducir a relaciones sociales premodernas, donde los empleadores se aprovechan de la confianza y retribuyen menos de lo debido, a la vez que adoptan actitudes paternalistas. Dicho paternalismo se pone de manifiesto cuando los empleadores prestan asistencia sanitaria y protección a sus empleadas de hogar «sin papeles», o cuando las adulan al decirles que «son como una hija» o un «miembro más de la familia». En cualquier caso, más allá de los afectos reales que subyacen tras las actitudes paternalistas, este tipo de relaciones persiguen favorecer la dependencia y sumisión de la empleada con respecto a la persona empleadora (Ambrosini 1998).

### **Conclusiones**

La concentración de la mujer inmigrante en el servicio doméstico y el diagnóstico de la «internacionalización de la reproducción» tiene implicaciones que van más allá de identificar y denunciar la posición de discriminación, subordinación y vulnerabilidad de la trabajadora inmigrante. De ahí se desprende que las relaciones patriarcales, además de expresarse entre los hombres y las mujeres, ya sean inmigrantes o autóctonos, se ponen de manifiesto también en las transacciones entre inmigrantes y nacionales. Mientras las mujeres trabajadoras de los países ricos tienen problemas para resolver el trabajo doméstico-familiar en sus vidas cotidianas y sus homólogos masculinos siguen eludiendo la corresponsabilidad en la esfera reproductiva, las mujeres de los países pobres se enfrentan a graves dificultades para obtener ingresos suficientes en sus países de origen con los que mantener a su familia.

En la era de la globalización, la tendencia de la migración internacional femenina apunta claramente hacia una emergente «división internacional del trabajo en la esfera de la reproducción», resultado de una creciente demanda de fuerza de trabajo femenina como consecuencia de la participación de las mujeres autóctonas en el mercado de trabajo (Truong 1996). Todo ello se traduce en una «racialización» del trabajo doméstico remunerado, por cuanto son mujeres de otras etnias, sin el estatus de ciudadanas, las que asumen los roles que las mujeres autóctonas han «abandonado» (Anderson 2000). Si las mujeres de clase media se enfrentan a un modelo profesional «masculinizado», que les exige largas jornadas laborales y la máxima dedicación, las trabajadoras domésticas sufren lo mismo, pero de forma todavía más virulenta. En el fondo, tal y como concluye Arlie Russell Hochschild (2003:20), «ambas, las mujeres del Primer y del Tercer Mundo, participan en un mismo juego económico, las reglas del cual no han escrito».

Pero sería un error atribuir la globalización del trabajo reproductivo a un simple traspaso entre mujeres de una clase social y de una etnia o nacionalidad distinta; dado que ello supone omitir el papel de los hombres. En este sentido, la proliferación de trabajadoras domésticas no se puede interpretar simplemente en clave de facilitar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo; lo que permite es que los hombres gestionen su vida cotidiana al margen de sus responsabilidades en la esfera reproductiva. La trabajadora doméstica contribuye activamente no sólo a proporcionar bienestar material y afectivo a las familias y a hacer sostenible la ausencia de servicios a la vida diaria; también incide en el mantenimiento del equilibrio familiar a base de eludir el conflicto dentro de la pareja, como si se trataran de un «parche». Puesto que los cónyuges masculinos no colaboran en la medida que se espera, la alternativa es pagar a alguien para que lo haga (Ehrenreich 2003). Así pues, la creciente economía «servilista», con todas las desigualdades que genera, es también —aunque no únicamente, como se ha visto— el resultado de la continua abdicación de los sujetos varones de sus responsabilidades domésticas (Ehrenreich 2003).

En otras palabras, la «liberación» de algunas mujeres se produce a costa de la «opresión» de otras (Gregson, Lowe 1994). Asistimos, en definitiva, a través de un proceso de triple discriminación, a un trasvase de desigualdades entre mujeres; de modo que, en palabras de Helma Lutz, «se mantiene una división binaria en términos de relaciones de género racializadas: las occidentales versus las «otras» mujeres» (1997:102), que permite introducir importantes matices en las relaciones antagónicas entre hombres y mujeres propias del patriarcado, así como una mayor nitidez en los análisis sobre las desigualdades sociales. De ahí se deriva la necesidad de utilizar marcos analíticos que den cuenta de la subordinación en términos de género, clase social

y etnicidad, como marco de referencia básico de todo análisis sobre la segregación laboral de la mujer inmigrante. Este ha sido uno de los principales cometidos de este artículo.

Por todo lo anterior, es indispensable que se produzca un cambio radical que suponga cuestionar nuestro sistema social y económico y combatir las desigualdades de género desde su raíz; una transformación de los imaginarios sociales que reconozcan que las tareas de cuidado son de vital importancia y que deben ser compartidas entre hombres y mujeres; así como el desarrollo de servicios de carácter universal para atender a la infancia y a las personas ancianas dependientes. Asimismo, puesto que la externalización del trabajo doméstico y familiar está ahí y no puede negarse su inmenso potencial de creación de empleo, es menester velar para regular y profesionalizar unas actividades que ofrezcan empleos dignos y de calidad a las personas que acceden a ellos. Sólo así, estimulando la creación de ocupación estable y bien remunerada, cualificada, a la par que socialmente valorada, dejaremos de estimular un nicho laboral para mujeres de origen inmigrante que opera en situación de explotación y principalmente desde la economía sumergida.

De no avanzar en esta línea, la participación de las mujeres en la esfera productiva seguirá generando necesidades no satisfechas en los hogares que seguirán cubriendo las mujeres inmigrantes procedentes de los países periféricos en condiciones de abuso y de explotación. Mientras no se encuentre una alternativa real a la organización patriarcal de la reproducción social y en ausencia de una oferta de servicios a la vida diaria dirigidos al conjunto de la ciudadanía, debemos preguntarnos, de acuerdo con Adela del Re (1995), ¿cómo se las arreglan las personas —sobre todo las mujeres— para trabajar 8 horas diarias y cuánto les cuesta?; ¿qué cantidad de trabajo no asalariado o de trabajo «negro» se utiliza?; ¿cuántas «otras» mujeres deben trabajar bajo las condiciones más precarias para poder sostener nuestro sistema social y económico?; y, por último, ¿cuál es el precio que deben pagar estas «otras» mujeres por ello, más allá de las repercusiones directas de las relaciones de explotación en las que se insertan?

En este sentido, en raras ocasiones se toman en cuenta los efectos que la migración femenina puede tener para los hijos de estas mujeres que permanecen en el país de origen mientras ellas trabajan aquí; una separación que se convierte en algo «obligado» e «impuesto» para las mujeres que se emplean como internas, la mayoría de ellas con cargas familiares. Tal y como sostiene Arlie Russell Hochschild (2001), la mayor parte de la literatura sobre la globalización habla de capital, mercado y flujos de mano de obra, pero dedica escasa atención a la relación entre las tendencias mundiales y las vidas individuales. A modo de reflexión, finalizaremos estas páginas con un



par de polémicas preguntas, harto significativas de las implicaciones que tiene la «triple discriminación» a escala global: ¿quién cuida a los hijos de las empleadas domésticas mientras ellas se ocupan de nuestros ancianos y niños durante 24 horas diarias?; ¿cómo el coste de mantener el estilo de vida patriarcal de las clases medias en las sociedades occidentales afecta no sólo a la calidad de vida de la empleada doméstica, sino también a la de toda su familia?

### Bibliografía

- AFSHAR, H. (1999), «Mujeres y desarrollo: una introducción», en *Globalización y Género*, ed. por P. de Villota, Madrid, Editorial Síntesis.
- AMBROSINI, M. (1998), «Intereses ocultos: La incorporación de los inmigrantes en la economía informal», *Migraciones*, nº 4, p. 111-152.
- ANDERSON, B. (2000), *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*, London, Zed Books.
- ASTELARRA, J. (1982), «Marx y Engels y el movimiento feminista», *A priori 1*, nº 0, p. 4-53.
- BACA, M.; THORNTON, B. (1994), «Difference and Domination», en *Women of Color in U.S. Society*, ed. por M. Baca Zinn y B. Thornton Dill. Philadelphia, Temple University Press.
- BEECHY, V. (1988), «Rethinking the Definition of Work. Gender and Work». En: *Feminization of Labour Force. Paradoxes and Promises*, ed. por J. Jenson et al. London, Polity Press.
- BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C. (1994), «Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas», en *Las mujeres y el trabajo*, ed. por C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany, Madrid, Fuhem.
- CARRASCO, C.; ALEMANY, C., comp. (1994), *Las mujeres y el trabajo*, Madrid, Fuhem.
- BOYD, M. (1984), «At a disadvantage: The occupational attainments of foreign born women in Canada», *International Migration Review*, vol. 18, nº 4, p. 1091-1119.
- CARRASCO, C. (1991), *El trabajo doméstico y la reproducción social*, Madrid, IMU.
- et al. (2003), *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Madrid, IMU.
- CC OO – CERES (2004), *Inserción laboral de la población inmigrada en Cataluña*, Barcelona, CERES.
- Colectivo IOÉ (1998), «Mujeres inmigrantes en España. Proyectos migratorios y trayectorias de género», *Ofrim Suplementos*, p. 11-38.

- Colectivo IOÉ (2001), *Mujer, inmigración y trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Observatorio Permanente de la Inmigración.
- EHRENREICH, B. (2003), «Maid to Order», en *Global Woman*, editado por B. Ehrenreich y A. Russell Hochschild, London, Granta Books.
- FERNÁNDEZ ENGUIA, M. (1999), «Explotación y discriminación en el análisis de la desigualdad», *Revista Internacional de Sociología*, nº 24, p. 27-53.
- GREGORIO, C. (1999), «Los movimientos migratorios del Sur al Norte como procesos de género», en: *Globalización y Género*, ed. por P. de Villota, Madrid, Editorial Síntesis.
- GREGSON, N.; LOWE, M. (1994), *Servicing the middle classes*, London, Routledge.
- HOCHSCHILD, A. R. (2001), «Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional». A: *En el límite. La vida en el capitalismo global*, ed. por A. Giddens y W. Hutton, Barcelona, Tusquets.
- (2003), «Love and Gold», en *Global Woman*, editado por B. Ehrenreich y A. Russell Hochschild, London, Granta Books.
- HUMPHRIES, J.; RUBBERY, J. (1984), «The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 8, nº 4, p. 331-346.
- JULIANO, D. (1994), «Pobres mujeres o mujeres pobres», en *Extranjeros en el paraíso*, Barcelona, Virus.
- LUTZ, H. (1997), «The Limits of European-ness», *Feminist Review*, nº 57, p. 93-111.
- MESTRE, R. (2003), «Mujeres inmigrantes: cuidadoras por norma», en *Inmigrantes: Una aproximación jurídica a sus derechos*, coord. por J. de Lucas et al. Valencia, Germania.
- MICHEL, S. (2000), «Claiming the Right to Care», en *Care Work, Gender Labor and Welfare State*, ed. por M. Harrington, New York, Routledge.
- MOORE, H. L. (1999), *Antropología y feminismo*, Madrid, Ediciones Cátedra.
- MOROKVASIC, M. (1984), «Birds of Passage are also women», *International Migration Review*, vol. 18, nº 4, p. 886-907.
- PAPÍ, N. (2003), «Clase social, etnia y género: tres enfoques paradigmáticos convergentes», *Utopías*, nº 195, vol. 1, p. 55-75.
- PARELLA, S. (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona, Anthropos.
- PICCHIO, A. (1992), *Social Reproduction: the Political Economy of the Labour Market*, Cambridge, Cambridge University Press.
- RE, A. de (1995), «Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de reproducción», *Política y Sociedad*, nº 19, p. 75-81.

- RODRÍGUEZ, A. (ed.) (1998), *Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres*, Valencia, Germania.
- SASSEN, S. (1984), «Notes on the Incorporation of Third World Women into Wage-Labor Through Immigration and Off-Shore Production», *International Migration Review*, vol. 18, n° 4, p. 1144-1165.
- SPELMAN, E. (1988), *Inessential Women*, London, Verso.
- TORNS, T. (1999), «Los trabajadores asalariados: desigualdades de género». En: *Las relaciones de empleo en España*, ed. por F. Miguélez y C. Prieto, Madrid, Siglo XXI.
- TRUONG, T. (1996), «Gender, International Migration and Social Reproduction: Implications for Theory, Policy, Research and Networking», *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol. 5, n° 1, p. 27-52.
- WRIGHT, E. O. (1995), «El análisis de clase de la pobreza». En: *Desigualdad y clases sociales. Un seminario en torno a Erik O. Wright*, editado por J. Carabaña, Madrid: Fundación Argentaria.
- (1997), *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*, Cambridge: Cambridge University Press.
- YOUNG, I.M. (1990), *Justice and the politics of difference*, Princeton, Princeton University Press.
- ZABALA, I. (1999), «Un viaje a través del tiempo: 30 años de pensamiento económico feminista en torno al desarrollo», en: *Mujeres y economía*, ed. por C. Carrasco. Barcelona, Icaria.



## **La individualización de la relación laboral en las grandes empresas: El caso de Telefónica**

PAU DIAZ

Los cambios que está generando la actual reestructuración capitalista bajo la ideología neoliberal han sido analizados desde diversos aspectos y diferentes perspectivas. Las repercusiones que han tenido dichos cambios sobre las condiciones de empleo y de trabajo para los trabajadores y trabajadoras también han sido motivo de análisis y de discusión teórica, al igual que las diferentes alternativas planteadas a la cada vez mayor pérdida de derechos y de condiciones de vida de amplias capas de la población. En este artículo se pasará por ello de forma ligera por este contexto, aunque esto implique necesariamente pérdida de matices, para centrarse en un aspecto específico. Se pretende plantear cómo todos esos cambios y determinadas respuestas sindicales a los mismos están afectando a la capacidad de acción colectiva de los trabajadores y contribuyendo al aumento de la individualización de la relación laboral.

### **¿Donde estamos?**

Nos ha tocado vivir un mundo que cambia a la vertiginosa velocidad que impone una determinada utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC).<sup>1</sup> Un mundo donde la productividad y los bene-

---

1. Siguiendo a Castells (1999:56) denominamos TIC «al conjunto convergente de tecnologías de la microelectrónica, la informática (máquinas y software, las telecomunicaciones/televisión/radio/y la optoléctrica.

ficios empresariales, sobre todo los de los bancos y los de las grandes corporaciones, aumentan de forma inversamente proporcional a la solución de los problemas de subsistencia de millones de personas. El resultado es que aunque las nuevas tecnologías hacen más ricos y productivos a los países, una parte importante de las poblaciones que viven en los mismos lo hacen en peores condiciones que en los años 70-80 (Prieto 1999). Esta situación, de mayor desarrollo económico y a la vez de aumento de los sectores que no se benefician de este desarrollo, genera polarización social, en un proceso claramente diferente al que se produjo después de la Segunda Guerra Mundial. Esto es posible, en buena medida, porque en el actual proceso de globalización económica se da un cambio importante del papel de los diferentes actores sociales. Por un lado, las multinacionales y las instituciones como el FMI, el Banco Mundial y la OMC, lo que se podría definir como el comité ejecutivo del capitalismo mundial, juegan un papel fundamental. A la vez, los sindicatos que durante la etapa fordista jugaron tuvieron un peso muy importante en los procesos de regulación social pierden fuerza y capacidad de acción colectiva. Tampoco existen partidos políticos u organizaciones que cuestionen de forma clara la actual situación y que a la vez tengan un peso importante en la vida política. Se produce, como rasgo característico de esta nueva reestructuración capitalista, el decantamiento de las relaciones entre capital y trabajo a favor del capital con el consiguiente debilitamiento de la fuerza de los trabajadores.

De hecho, el final del siglo XX nos ha traído un profundo proceso de transformación del sistema capitalista. La intervención de los gobiernos para desregular los mercados de forma selectiva y dismantelar el Estado del Bienestar, junto a la integración global de los mercados financieros, son algunos de los aspectos más importantes del actual proceso de reestructuración, bajo la ideología neoliberal en un marco de globalización de la economía. Cuatro son los objetivos principales, según Castells (1997): profundizar en la lógica capitalista de aumentar los beneficios del capital respecto al trabajo; intensificar la productividad del trabajo y del capital; globalizar la producción, la circulación y los mercados; y conseguir el apoyo estatal para el aumento de la productividad y competitividad de las economías nacionales, normalmente en detrimento de la protección social y del interés público.

### **Capitalismo flexible**

Nos encontramos ante un nuevo modelo de acumulación, al que se podría definir como capitalismo flexible. Con este concepto se pretende denominar al nuevo capitalismo, que emerge como el resultado de un proceso de

globalización económica bajo la ideología neoliberal, donde el cambio tecnológico, sobre todo TIC juegan un papel fundamental, y la flexibilidad se convierte en un componente estructural. El resultado de este proceso es la preeminencia casi absoluta del capital sobre el trabajo, en un modelo de capitalismo especulativo, informacional y flexible.

- 1) Especulativo por la importancia que han asumido en la dirección de la economía los mercados financieros, de forma que la viabilidad de gran parte de las empresas depende de ellos. Es ésta una economía dirigida por la Bolsa, donde las empresas tienen casi como único objetivo obtener dividendos para los accionistas, y donde la creación de valor no implica aumento del empleo, sino todo lo contrario, los despidos masivos hacen subir las cotizaciones en la Bolsa.
- 2) El segundo aspecto que define a este nuevo capitalismo son los profundos cambios que se ha dado en sus formas de producción. Para Castells (1997), nos encontramos ante el paso de un modo de producción industrial, el predominante durante el fordismo, al modo informacional y en este modo de producción la productividad estriba en la tecnología de la generación del conocimiento, el procesamiento de la información y la comunicación de símbolos. Por ello, lo que es específico es la acción del conocimiento sobre sí mismo como principal fuente de productividad. La economía informacional es global y ésta es una realidad históricamente nueva, porque aunque la economía siempre ha tenido vocación global, de hecho el capitalismo se caracteriza por su continua expansión, aquella se caracteriza porque que puede funcionar de forma unitaria en tiempo real o establecido, a escala planetaria. La producción flexible es el paradigma de esta nueva economía y la empresa red es el modelo a adoptar por las grandes empresas.<sup>2</sup>
- 3) En tercer lugar, la flexibilidad, que aparece como paradigma de la sociedad informacional, se convierte como hemos visto en una característica fundamental de este nuevo capitalismo. Pero hablar de capitalismo flexible es bastante más que referirnos a los procesos de flexibilidad laboral relacionados con el nuevo modelo productivo. De hecho, muchas veces se habla de flexibilidad o de sociedad de la información como si estuviéramos en una sociedad que ha superado al capitalismo y sus antagonismos

---

2. Aunque las afirmaciones tan categóricas sobre la producción informacional, que realiza este autor, creo que son muy matizables para el conjunto de la sociedad utilizo este término porque creo que sí es clara la informalización en el sector de las telecomunicaciones.

de clase. La realidad es que siguiendo a Sennet (2000), igual que se dejó de emplear la expresión sistema capitalista por las connotaciones negativas que tenía, y se hablaba de sistema de libre empresa, ahora se habla de flexibilidad para suavizar la opresión del capitalismo.<sup>3</sup>

### **Cambios en la organización del trabajo y en las formas de empleo**

Este nuevo modelo de capitalismo implica cambios fundamentales en la organización del trabajo y de la producción y estas transformaciones conllevan una modificación substancial de las condiciones de empleo, respecto a las que se consideran propias del modelo fordista: el empleo estable, a jornada completa, fuertemente regulado y con una serie de derechos asociados al mismo. Nuevas formas de empleo; como la contratación temporal o por obra y servicio, la contratación a través de ETT, el empleo a tiempo parcial, la economía sumergida o el trabajo autónomo dependiente, se imponen en todos los sectores de la producción y afectan cada vez a más trabajadores/as.

Es bien cierto que muchas veces se ha exagerado la realidad de la extensión del modelo de empleo fordista. Esto, es claro en un país como el nuestro, donde priman las pequeñas y medianas empresas, y donde la economía sumergida siempre ha tenido un peso importante en su estructura productiva. De hecho, algunas de las denominadas «nuevas formas de empleo» ya existían anteriormente. Ciertos trabajos en la agricultura se cubrían con contratos temporales, al igual que en sectores como la construcción o la hostelería. Por otro lado, también existían muchos empleos en el sector servicios que nunca han estado regulados ni han generado derechos a quienes los ocupaban, que eran fundamentalmente mujeres, en el marco de un mercado laboral segregado por razones de género. Sin embargo, lo que diferencia fundamentalmente la situación actual es que estas formas de empleo se extienden por todos los sectores de actividad en un proceso de precarización laboral que cuestiona no solo el modelo de empleo fordista, sino el modelo social que se construyó a su alrededor. Ante la estabilidad y seguridad en el empleo del modelo keynesiano-fordista se impone la flexiprecariedad laboral y la individualización de la relación laboral.

---

3. Dice este autor «Al atacar la burocracia rígida y hacer hincapié en el riesgo se afirma que la flexibilidad da a la gente más libertad para moldear su vida. De hecho, más que abolir las reglas del pasado, el nuevo orden implanta nuevos controles, pero éstos tampoco son fáciles de comprender. El nuevo capitalismo es, con frecuencia, un régimen de poder ilegible» (2000:10).



### **Las políticas sindicales ante el capitalismo flexible**

Por otro lado, las actuales políticas sindicales no están resultando útiles para combatir esta pérdida de derechos en el marco de este capitalismo flexible y es lugar común para diferentes autores reconocer las dificultades del movimiento sindical para adecuarse a la nueva situación de preeminencia de las políticas neoliberales. Por ejemplo, respecto a los problemas que generan las nuevas formas de empleo, son notorias las dificultades de los sindicatos para llegar a los trabajadores afectados, pero por otro lado, no se relaciona este problema suficientemente con los procesos de aligeramiento de las plantillas, forma suave de referirse a la pérdida de empleo, que se producen en las grandes empresas. Adelgazamientos que son negociados, muchas veces por los sindicatos principales, CC.OO y UGT, a la vez que la actividad de la empresa se sigue haciendo, a través de procesos de externalización y / o con trabajadores con contratos temporales de forma precaria.

El resultado de este conjunto de factores es la pérdida de capacidad de acción colectiva y la emergencia, en los trabajadores, de un imaginario más individualista a la hora de defender sus derechos laborales. Y en este caso, me refiero a empresas con fuerte tradición de lucha sindical y organización de los trabajadores como es el caso de Telefónica. De hecho, que la precariedad y la individualización laboral van de mano en sectores de producción como el comercio, la hostelería o en los denominados nuevos yacimientos de empleo, como los empleos de atención a la vida diaria (SAD), es ampliamente compartido por las/os estudiosos/as del mundo de trabajo. Pero cuando la individualización de la relación laboral se produce también a través de la negociación colectiva como sucede en el caso de Telefónica se percibe en toda su dimensión lo que implica esta reestructuración capitalista en las condiciones de empleo y trabajo y sobre todo en el actuar y sentir colectivamente de los trabajadores. Esta es la problemática que se plantea en este escrito, el caso de una empresa donde la individualización de la relación laboral es producida por dos vías: a) a través de la sustitución de empleo estable por empleo precario, como resultado de la reducción de plantilla, pero no de carga de trabajo, que ha afectado ya a más de 40.000 trabajadores y b) por la firma de los últimos convenios colectivos. En ambos casos con el acuerdo de los sindicatos CCOO y UGT. Veámoslo.

### **Telefónica: ¿la gran transformación?**

En el actual proceso de reestructuración capitalista las empresas de telecomunicaciones están jugando un papel muy importante. En el paso del modelo industrial vigente desde la década de los cuarenta a la sociedad de servicios,

las telecomunicaciones, junto con la informática, actúan en los intersticios del sistema y este cambio afecta a las relaciones entre los elementos del sistema tecnológico, al código mismo bajo el cual son diseñados, a la filosofía del conjunto del sistema productivo. Telefónica, la principal empresa del país en el sector de las telecomunicaciones es una empresa que además de por lo dicho anteriormente, juega un papel fundamental, por su importancia económica y estratégica, por su particular relación con la política y por su capacidad mediática.

En el estudio sobre los cambios que se han producido en esta empresa, se puede ver claramente la conjunción de las políticas neoliberales de desregulación y privatizaciones aplicadas por los diferentes gobiernos, tanto socialdemócratas como de derechas, y las estrategias empresariales. Por otro lado también esta empresa puede ser un ejemplo de las alternativas sindicales que se han tomado en nuestro país y que se han mostrado claramente ineficaces para frenar las políticas empresariales. Las consecuencias sobre el empleo han sido una brutal reducción de la plantilla estable dentro de la empresa y un proceso de sustitución de empleo fijo por empleo precario creado en empresas filiales y subcontratadas. En el año 1994, Telefónica tenía una plantilla de 74.000 trabajadores y en diciembre de 2004 es de menos de 30.000. En un periodo de diez años han desaparecido más de 44.000 empleos fijos, lo que significa una reducción de más del 60% en un proceso todavía no acabado. Cuando acabe el Expediente de Regulación negociado con CCOO, UGT y UTS y en vigor hasta diciembre de 2007 la plantilla prevista será de menos de 25.000 trabajadores, un tercio de los que había trece años antes. A la vez, el número de personas que trabajan para el Grupo Telefónica no deja de aumentar, siendo en esta fecha más de 80.000 en el conjunto del Estado, a las que cabría añadir a quienes trabajan para la Compañía desde fuera del Grupo. De hecho, se podría decir que esta es la principal aportación a la sociedad de una empresa que se ha convertido en un ejemplo del nuevo capitalismo especulativo, informacional y flexible del que hablábamos anteriormente. Pero posiblemente sea necesario ver como se ha llegado a esta situación antes de analizar las repercusiones que ha tenido este proceso para los trabajadores.

### **La Compañía Telefónica Nacional de España (CTNE)**

Desde su fundación en el año 1924 la entonces Compañía Telefónica Nacional de España (CTNE) se constituye como empresa semipública (el Estado con el 31% de las acciones es el accionista mayoritario y define las normas de funcionamiento a través de la figura del delegado del Gobierno). Su principal actividad es la prestación del servicio telefónico en régimen de

monopolio para el conjunto del estado español. Esta situación no se modifica en lo sustancial hasta los años 80 como veremos más adelante. Durante todo este período el empleo ha aumentado de forma regular, al igual que han ido mejorando las condiciones de trabajo sobre todo a partir de 1975, cuando ya en los inicios de la transición los trabajadores llevaron a cabo una huelga que tuvo amplia repercusión tanto dentro de la empresa como fuera. A partir de esa fecha y hasta mediados los 80 los trabajadores de esta empresa tenían junto a un empleo estable y seguro, una de las mayores coberturas sociales de nuestro país. ¿Qué ha sucedido para que una empresa de un sector puntero de la economía, que genera constantes beneficios para sus accionistas esté viviendo este proceso de pérdida de derechos de los trabajadores? ¿Qué tiene que ver todo esto con lo que se decía al principio de este artículo que vivimos en un mundo cada vez más rico pero con la riqueza pero repartida?

### **En los ochenta se preparan los cambios**

La aplicación de políticas neoliberales durante los años 80 no fueron exclusivas de los gobiernos conservadores de Margaret Thatcher en Gran Bretaña y de Ronald Reagan en EE UU, aquí en el estado Español es el PSOE quien inicia los procesos de liberalización y de privatización impuestos por la necesidad de adecuar las empresas públicas o semipúblicas a las nuevas leyes comunitarias dentro de los procesos de integración en Europa, hecho que se produce en el año 1986. En el caso de Telefónica los procesos de liberalización de las telecomunicaciones, a partir de la aprobación de la Ley de ordenación de la Telecomunicaciones (LOT) en 1987, y los procesos de privatización de Telefónica, primero parcial en el 1994 por el gobierno del PSOE y después ya total por el gobierno del PP en 1996, han sido decisivos para las transformaciones que se han dado en la empresa. La LOT será el marco legal que regule los diferentes procesos de liberalización y de privatización de la empresa. Esta ley no alteraba el carácter de monopolio de Telefónica respecto a la telefonía de voz, pero si significaba el inicio de la liberalización para varios de los servicios de valor añadido. Las telecomunicaciones quedaban configuradas como servicios esenciales de titularidad estatal reservados al sector público, a la vez que se excluían de esta situación algunos servicios que se podían explotar en régimen de concurrencia. Los aspectos más importantes de la LOT eran; 1) la liberalización total del mercado de terminales en enero de 1991; 2) la concesión de licencias de radiobúsqueda a varias empresas en el 1992, 3) la creación en 1988, de la sociedad estatal Retevisión, encargada de la gestión y explotación en régimen de exclusividad del transporte de señales de televisión y, 4) la creación del consejo Asesor de Telecomunicaciones como máximo ór-

gano asesor del gobierno en materia de telecomunicaciones, con representantes de todos los agentes del sector.

Anteriormente, las innovaciones tecnológicas estaban haciendo posible un desarrollo exponencial de las telecomunicaciones. La introducción de la fibra óptica y la digitalización de la información, junto al desarrollo de las comunicaciones móviles y las tecnologías vía satélite significaron un cambio fundamental y rompían con la estabilidad que había caracterizado al sector hasta mediados de los ochenta.

Como vemos, durante la década de los ochenta se produce la convergencia entre un extraordinario desarrollo tecnológico de las telecomunicaciones, la aplicación de las políticas neoliberales de desregulación y privatización del sector público y las estrategias empresariales de los gestores de Telefónica. Se están creando las condiciones para desarrollar las grandes transformaciones que se producirán en esta empresa ya más claramente durante la década de los noventa.

En este nuevo marco político la entonces Compañía Telefónica Nacional de España (CTNE), impulsa vastas transformaciones con el único objetivo de transformarse en una empresa privada, compitiendo en un mercado liberalizado y con proyección mundial; con trabajadores más productivos y polivalentes, menos ideologizados, con menor poder colectivo y más identificados con los objetivos de la empresa. La primera transformación fue el cambio de cultura empresarial. Es la más difícil y compleja, y para que este suceda no sólo no ha de impulsarse independientemente sino que ha de programarse también en el resto de las transformaciones; la eliminación de la Institución Telefónica de Previsión (ITP), la introducción de nuevas tecnologías y la modificación de los grupos laborales. Todas las acciones han de ayudar a ese cambio de cultura, pues va a suponer una percepción diferente de la empresa y del papel del trabajador en ella.

### **El cambio cultural**

En primer lugar había que romper con una idea de amplio calado entre los trabajadores, la del mantenimiento de Telefónica como empresa pública. Además, después de que la huelga de 1976 había modificado profundamente las conciencias de los trabajadores: la lucha permitió mejoras económicas y laborales; rompió el miedo a la represión; y los trabajadores, como colectivo, salieron fortalecidos adquiriendo mayor seguridad individual. Estas características daban una identidad de grupo, al tiempo que conformaban unas perspectivas, laborales y de empresa colectivas potenciadas por 1) la

estabilidad en el empleo (el monopolio era garantía de negocio estable y seguro) 2) salarios adecuados, 3) posibilidad de empleo para los hijos, 4) status social. Por otro lado, el modelo productivo funcionaba (productividad, eficacia y calidad) y además de unas relaciones industriales bien definidas por los convenios colectivos, existía un cierto paternalismo. La idea de que la empresa y los trabajadores formaban una gran familia. Lo que se pretendía era un cambio profundo de esta concepción. Había que modificar la conciencia de considerar a la empresa como un bien social. Se trataba de pasar de «la empresa para los trabajadores» a «los trabajadores para la empresa». Es decir el trabajador debía identificar sus objetivos con los de la empresa.

En este tema, los sindicatos se convirtieron en muchas ocasiones en portavoces del mensaje de la empresa: «que viene Europa y hay que competir»; «la defensa del empleo supone la defensa de la estrategia de la empresa»; «es un proceso inevitable», etc.. La realidad fue que utilizar la integración en Europa para aceptar las imposiciones de la empresa funcionó, pero era función de los sindicatos elaborar otro discurso ante el proceso de unificación europea y el proceso de mundialización, de hecho el Mercado Común Europeo no era más que otra expresión de lo mismo. Además, el concepto de «inevitabilidad» relacionado con la nueva situación que se avecinaba, era un concepto holístico, abarcaba todas las facetas de la vida laboral y particular, tenía connotaciones de catástrofe incontrolable, superior a las resistencias propias, fuerzas externas poderosas contra las que nada podía hacerse más que adaptarse a ellas.

Los sindicatos perdieron su gran oportunidad, no se rearmaron ideológicamente para demostrar que tras las opciones tecnológicas y económicas hay unas opciones políticas determinadas, y pujar por otras diferentes. Esta carencia les condujo a la única opción posible: negociar todas las propuestas de la empresa, negándose a resistir, lo que se convirtió en negociaciones a la baja, que significa pérdida progresiva de derechos laborales. El resultado fue que los trabajadores fueron asumiendo la necesidad de prepararse para competir en el ámbito y bajo la forma que iba fomentando la empresa.

Este cambio cultural decíamos que se introdujo en todos los aspectos de la vida y de la organización de la empresa. A través de cambios permanentes en la organización del trabajo, saltándose la empresa en innumerables ocasiones la normativa laboral interna y los convenios colectivos. Con ello conseguía que los diferentes comités de empresa y el propio Comité Intercentros no alcanzara a resolver las múltiples reclamaciones de los trabajadores, acabando por imponerse las modificaciones. Todas las negociaciones concluían en la asunción de sus principales reclamaciones.

### **Eliminación de la Institución Telefónica de Previsión (ITP)**

Paralelamente se produjo la primera gran crisis de la «identidad telefónica» cuando la empresa planteó que en el nuevo marco de la ley de Fondos de Pensiones, el fondo interno de pensiones, la Institución Telefónica de Previsión (ITP), debía convertirse en un plan de pensiones externo a la compañía. Las fuertes reticencias de los trabajadores venían por un lado por la posibilidad de pérdida de derechos consolidados, pero por otro más importante porque muchos ligaban la estabilidad de su empleo con el mantenimiento de la ITP. Su transformación en un fondo de pensiones externo se veía como el primer paso para la pérdida de ese empleo seguro y con una gran cobertura social que se había tenido hasta entonces.

El cambio de la ITP en un fondo externo de pensiones significó un momento de alta conflictividad en la empresa. Durante todo el proceso se dieron grandes movilizaciones prolongadas en el tiempo para oponerse, pero al final se aceptó, posiblemente no había otra salida, pero los trabajadores percibieron que los sindicatos con capacidad organizativa en el ámbito estatal habían claudicado ante los objetivos de la empresa. La sensación de derrota fue generalizada. Frustración individual y colectiva. Esta nueva toma de conciencia —derrota, soledad, futuro nuevo sin conexión con la etapa anterior se tradujo en la búsqueda de salidas individuales a los problemas. Aunque se siguieron apoyando las movilizaciones por los convenios colectivos, se hizo por inercia y conciencia de clase, pero todos eran conscientes de que había poco espacio para la acción colectiva. Los sindicatos bajaron el listón reivindicativo «porque no había apoyo del personal», según sus palabras. «La gente no apoya las huelgas y sólo queda negociar». Esta frase fue repetida año tras año, dando su último fruto en el año 2003, con la negociación del convenio colectivo y un segundo Expediente de Regulación de Empleo, en este caso para 15.000 trabajadores. Las movilizaciones que se produjeron a partir de ese momento fueron parciales y convocadas desde fuera y a la vez en contra de los acuerdos de las direcciones de CC.OO y UGT con la empresa.

### **La introducción de las Innovaciones tecnológicas**

Al mismo tiempo que se negociaba la conversión de la ITP en un fondo externo de pensiones, la empresa introducía las modificaciones tecnológicas que creía necesarias. Romper inercias siempre es un proceso complicado por las resistencias que se producen por eso la tecnología se introducía parcialmente, afectando, cada vez, sólo a pequeños grupos. Se instalaban algunos ordenadores en las oficinas y sistemas informáticos de control en las centrales. La empresa en un principio optó por la táctica de no obligar a utilizarlos.

Resultó efectiva pues siempre alguien acababa manejándolos ya fuera por presión directa del jefe, por interés personal o por curiosidad. Además, era el comienzo para colocarse en buena posición de salida individual ante la situación que se aproximaba. Algunos grupos más dinámicos ofrecieron resistencia que fue combatida desde los sindicatos recordando al ludismo y por la empresa, instalándola en los centros menos conflictivos y dejando para el final aquellos centros donde había más oposición.

De nuevo, los sindicatos, habría que matizar que nos referimos a las direcciones, pues muchos afiliados si estuvieron enfrentándose a la empresa, no estuvieron a la altura del cambio. Instintivamente se rechaza la máquina porque trae características negativas para los trabajadores y mayor dominio y control para el empresario. Teóricamente la máquina mejora la vida laboral del trabajador, pero la realidad enseña que no es así que cada nueva máquina es una nueva vuelta de tuerca para incrementar la producción. A pesar de esto, el preciso debate para hallar salidas que permitiendo a la empresa actualizarse para permanecer en el mercado, no atropellen los derechos ni la dignidad de los trabajadores no se dio en ningún momento. Por ello, las nuevas tecnologías fueron la base para la precarización del empleo porque, a pesar de las visiones optimistas sobre la recualificación de la fuerza de trabajo (Piore, Sabel 1990), en general las nuevas tecnologías siguen descualificando a los trabajadores como sugería Braverman (1984) y sólo una minoría se sobrecualifica, y se puede hablar de polarización (Lope 1995).

Es decir, las nuevas tecnologías simplifican los procesos de tal manera que, en la mayoría de casos cualquiera puede realizar el trabajo, el tiempo de aprendizaje es mínimo. A su vez, permiten descentralizar la producción, subdividir el trabajo y segmentar a los trabajadores o aislarlos. Más si es una empresa paradigmática, como Telefónica, cuya base de producción es la combinación de las telecomunicaciones con la electrónica y la informática. Este fue un proceso que terminó por dividir a los trabajadores y eliminar la acción colectiva: subdivisión del trabajo y temporalización de la introducción de los cambios lo que imposibilita las respuestas colectivas, pues aquellos afectaban sólo a una parte de la plantilla.

### **Modificación de los grupos laborales**

Una vez que la tecnología estaba en funcionamiento, que los trabajadores realizaban las funciones que les exigían las nuevas herramientas, la empresa planteó una reestructuración de las categorías laborales que significaban la unificación y el aumento de las funciones a través de la creación de nuevos grupos laborales. Tampoco en este caso fue le fácil en un principio, un pri-

mer acuerdo con UGT creaba nuevas categorías laborales a las que se accedía por examen. Muchos trabajadores interpretaron que podían quedar fuera del proceso de adecuación a los nuevos puestos de trabajo. Se combatió el acuerdo con el apoyo de CC OO y se consiguió modificar las pretensiones de la empresa. La alternativa que se dio y, se consiguió, por parte de este sindicato fue que puesto que ya se realizaban las nuevas tareas, debía crearse una nueva relación de categorías profesionales que recogieran las tareas que se ejecutaban e incrementar el salario para todos los trabajadores sin discriminaciones.

Aunque se consiguió frenar en parte las pretensiones de la empresa, sobre todo a nivel del coste económico que estaba dispuesta a pagar para conseguir los cambios, el resultado fue positivo para ella: un trabajador polivalente, con mayor amplitud de tareas. Trabajador más versátil, más adaptable a un nuevo sistema de producción: producción variable en función de la demanda. Se dio paso del trabajo predefinido y predeterminado al trabajo expectante, variable, determinado por la demanda del cliente.

El resultado de estas cuatro grandes transformaciones fue un cambio radical, no solo en las formas de trabajo sino en el debilitamiento de la capacidad de acción colectiva de los trabajadores.

### **La actual Telefónica especulativa, informacional y flexible**

¿Qué tiene que ver la telefónica actual con la anterior? Bien poca cosa, si vemos el resultado de los cambios que se han producido.

- 1) En primer lugar, desde que la cotización en Bolsa se convierte en la pieza angular de su estrategia económica,<sup>4</sup> el objetivo de generar beneficios para sus accionistas es un elemento central de la política empresarial de Telefónica y ha determinado la actuación de sus gestores. A la vez, este enfoque empresarial ha hecho que sus directivos hayan sido recompensados de forma generosa por velar tan bien por sus accionistas, independientemente de los costes sociales de su gestión.<sup>5</sup>

---

4. Aunque Telefónica desde sus inicios cotiza en Bolsa, lo que se quiere remarcar es fundamentalmente el cambio que se produce cuando la cotización en el mercado de valores marca la política de la empresa.

5. El escándalo de las stoks option en 1997, cuando cien directivos de la empresa bajo el mando de Villalonga se repartieron un total de 80.000 millones de pesetas sería un buen ejemplo.



- 2) En segundo lugar decíamos que el nuevo capitalismo informacional se caracteriza por su funcionamiento en redes a través de la interconexión que facilitan las TIC, y que las grandes empresas cambiaban su modelo organizativo hacia la forma de empresa-red. También en este aspecto Telefónica fue pionera. Los cambios en la organización del trabajo culminaron el 17 de marzo de 1998 al aprobar la Junta de Accionistas una nueva reestructuración de la sociedad a partir de la cual dejaría de ser una sola empresa con diferentes líneas de actividad para convertirse en un grupo de empresas. A partir de esa fecha el Grupo queda articulado como un centro Corporativo (que pasa a llamarse Telefónica S.A.) del que dependen las principales empresas filiales que actúan como cabeceiras de las distintas líneas de actividad dotadas de personalidad jurídica independiente.<sup>6</sup> Algunas de estas filiales son de nueva creación y otra simplemente era la Telefónica del modelo anterior, exceptuando parte de la dirección, que pasa a ser una filial mas bajo la denominación de Telefónica de España. Una de las consecuencias del cambio fue la ruptura del marco de negociación colectiva único que afectaba a todos los trabajadores. A partir de este momento el convenio colectivo de empresa solo afectará a los trabajadores de la filial Telefónica de España. En el resto de empresas se darán situaciones muy diferentes, Móviles tendrá su propio convenio colectivo y en el caso de ATENTO, empresa del grupo creada precisamente para absorber trabajo que antes se realizaba dentro de la misma empresa, se les aplicará el convenio de Telemarketing. Se crean así unas importantes diferencias en las condiciones laborales entre trabajadores de una empresa y de otra y sobre todo resta a los trabajadores capacidad de negociación colectiva. Esto se puede ver claramente con un ejemplo; en estos momentos el salario anual bruto de una operadora de Telefónica de España con tres años de antigüedad es de 24.000 euros aproximadamente más antigüedad, el salario anual bruto de una operadora de ATENTO es de 11.000 euros, es decir menos de la mitad.
- 3) En tercer lugar, el cambio de empresa única al nuevo modelo informacional de empresa-red ha afectado tanto a la estructura organizativa como a los procesos de organización del trabajo y se convierte en un ejemplo a seguir. de empresa adecuada a los nuevos tiempos. Utilizando una estrategia empresarial basada en la flexibilidad y en la aspiración de

---

6. «En el Centro Operativo ( Telefónica S.A.) quedan contenidas las facultades de toma de decisiones concernientes al conjunto, la articulación funcional de la empresa, así como la orientación de la gestión de las líneas de actividad» (Del Bono: 2002,25)

crear un gran grupo empresarial de telecomunicaciones (expandiéndose sectorial y territorialmente) junto a una política laboral agresiva a la vez que inteligente, a veces negociada con los sindicatos y otras veces de hechos consumados, los directivos han conseguido la conversión de una empresa semipública, que ofrecía el servicio universal de telefonía, a convertirla en la primera multinacional del Estado español. Telefónica asume el nuevo modelo de empresa-red y se convierte en un ejemplo de flexibilidad. De empresa única se ha convertido en un grupo de empresas, ha creado firmas filiales y ha segregado empresas del grupo, ha externalizado servicios y ha aumentado la subcontratación en áreas completas de actividad. Para ello se ha servido de una legislación española cada vez más antisocial y como se ha dicho anteriormente se ha beneficiado de que la acción colectiva que han desarrollado los principales sindicatos ha sido la de «entender» en todo momento las necesidades de la empresa.

El resultado de este proceso ha sido que, reduciendo de forma drástica su plantilla a través de las prejubilaciones y las desvinculaciones (despidos pactados), Telefónica ha ido concentrando áreas importantes de su producción en empresas subcontratadas, donde las condiciones laborales han empeorado para amplios colectivos, en la que priman la contratación temporal, la negociación individual de las condiciones de trabajo y la falta de derechos laborales y sindicales. Durante este proceso, los beneficios del grupo Telefónica no han dejado de crecer como puede verse en la siguiente tabla.<sup>7</sup>

**Los beneficios del grupo Telefónica  
entre 1994 y 2003 fueron los siguientes**

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Mill. de ptas	112.608	133.214	160.282	190.063	217.584	301.401	416.764			
* Mill. De Euros								2.106	-5.578*	2.203

Fuente: Memorias de Telefónica.

7. La única excepción se produce el año 2002, que se salda con pérdidas por el saneamiento del balance por el impacto de las inversiones UMTS.

Paralelamente, disminuía el coste de los salarios sobre el total de gastos de la empresa.<sup>8</sup> a la vez que, como hemos visto, los gestores recibían compensaciones millonarias por su gestión.

### **Respuestas sindicales a la nueva política empresarial**

Se decía anteriormente que las políticas sindicales no se están demostrando eficaces para luchar contra la precariedad laboral y que los sindicatos muchas veces actuaban con un halo de inevitabilidad respecto a los cambios que plantean las empresas, este es el caso de Telefónica. La acción sindical que han desarrollado los sindicatos ante el proceso de reorganización productiva de esta empresa, se ha basado fundamentalmente en negociar todas las medidas que planteaba, aceptando en lo fundamental sus demandas de flexibilidad, tanto interna como externa, como garantía del «mantenimiento del empleo». Intentando que las medidas de reducción de personal, que la empresa planteaba, se hicieran de forma no traumática. Esta acción sindical dirigida fundamentalmente, de hecho casi de forma exclusiva, a la negociación pero sin manifestar una actitud de oposición a las propuestas de la empresa se daba porque en el fondo se aceptaba lo fundamental de lo que planteaba Telefónica, hay que buscar la máxima competitividad en el mercado como forma de garantizar la supervivencia de la propia empresa y del mantenimiento de los puestos de trabajo. La negociación colectiva que se ha aplicado ha sido entonces la de vincular empleo y salarios a la competitividad en lo que se define como «negociación colectiva competitiva», en línea con la filosofía de los denominados Pactos de Empleo y Competitividad (PEC).<sup>9</sup> La aceptación de la filosofía de la empresa, de la necesidad de competir en un mercado liberado y de la necesidad de reducción de personal por la aplicación de las nuevas tecnologías, ha llevado a los sindicatos a ir aceptando pérdidas de derechos y aceptando flexibilidad laboral, tanto cualitativa como cuantitativa, que en muchos casos supone individualización de la relación laboral, en aras a una hipotética seguridad en el empleo que nunca se ha producido. El exponente principal de esta política sindical ha sido la aceptación de dos Expedientes de Regulación de Empleo que han afectado a más de 25.000 trabajadores. Precisamente mucho de este empleo es el que se ha cubierto por las empresas de contrata y subcontrata en condiciones precarias, lo que ha significado individualización de la relación laboral como veremos posteriormente.

---

8. Como ejemplo, mientras en 1993 los salarios representaban un 34,6% de los gastos de Telefónica, en 1999 estos representaban un 19,2%.

9. Véase Sisson, K y Martín, A (2001).

### **Una acción sindical que potencia la individualización de la relación laboral**

En un artículo de estas características es imposible abordar las todas las implicaciones del proceso que se ha vivido en Telefónica, como tampoco pueden abordarse muchas de las cuestiones planteadas en el marco global en que se da dicho proceso. Por ello se ha tomado la opción de analizar los cambios que está suponiendo todo este proceso en las condiciones laborales que más afectan a la pérdida de identificación como grupo y como influye esta en la actitud de los trabajadores a la hora de defender sus intereses laborales ante la empresa y en su capacidad de acción colectiva y su relación con los sindicatos. Actitud que está claramente condicionada por la pérdida de la capacidad de acción colectiva y por el aumento de una individualización de la relación laboral, producida por dos tipos de situaciones diferentes pero que tienen mucho en común, por ser dos aspectos complementarios de la política de la empresa. La primera, en el caso de los trabajadores externos de la empresa, está producida fundamentalmente por el aumento de la precariedad laboral, en este caso muy relacionada con los procesos de filiación de empresas y de externalización de la producción. La segunda, en el caso de los trabajadores fijos, por la mayor flexibilidad y voluntariedad individual paradójicamente negociada en los Convenios Colectivos.

Como se ha dicho anteriormente la individualización de la relación laboral y la pérdida de la capacidad de acción colectiva está muy relacionada con los procesos de precarización laboral. En este sentido solo hay que ver las condiciones en que Telefónica ha ido sustituyendo el empleo fijo por el subcontratado para constatarlo. De hecho, de la información recogida a través de 35 encuestas efectuadas a trabajadores que desde diferentes situaciones contractuales, tienen en común que desarrollan un trabajo externalizado para esta empresa, que antes lo hacían trabajadores fijos de la misma en el área de averías e instalaciones, puede ser un buen ejemplo.

### **Los procesos de externalización. Del empleo estable a la inestabilidad permanente**

En estos momentos se podrían contar hasta siete situaciones diferentes en las que pueden encontrarse trabajadores que realizan prácticamente la misma actividad laboral. Los trabajadores de la empresa principal, Telefónica de España, tienen todos contrato fijo. En las empresas contratistas, como es el caso de Avanzit, hay trabajadores con contratos fijos, otros con contratos temporales y también hay quienes trabajan como autónomos dependientes para esta empresa. Por último, en las empresas subcontratadas se trabaja con con-

tratos temporales, contratos de obra y servicio y también hay autónomos dependientes que trabajan para éstas.

A excepción de los trabajadores fijos de Telefónica y Avanzit la inestabilidad en el empleo es generalizada en el sector. De hecho, se producen unas diferencias abismales sobre la estabilidad en el empleo si comparamos la situación de las diferentes empresas. En Telefónica los diferentes procesos de despidos negociados a través de dos EREs suponen una cierta inquietud en el conjunto de la plantilla. De hecho, aunque los despidos han sido voluntarios, pocos dudan de que muchos trabajadores se han acogido a ellos ante un futuro que se les prometía más que incierto y por miedo a acabar trabajando en una empresa segregada o externalizada en peores condiciones en que lo hacen ahora. De todas formas se podría hablar de una alta estabilidad en el empleo.

La situación de los trabajadores fijos de Avanzit también es de cierta estabilidad en el empleo, si bien esta es menor que los de Telefónica. Afectada la empresa por una suspensión de pagos, el ERE negociado con los sindicatos significa despidos no voluntarios, y en este caso las condiciones son mucho peores que en Telefónica. La situación del resto de trabajadores, los no fijos y con contratos temporales, es mucho más vulnerable. Algunos ejemplos; a) se produce una alta movilidad de los trabajadores que no tienen contrato fijo entre diferentes empresas, hay trabajadores que han estado en cuatro o cinco empresas diferentes. b) Los cambios de empresa además muchas veces son porque no les pagan o lo hacen tarde y mal. c) también se producen muchos cambios de su situación laboral; a veces están con contratos temporales, otras con contrato de obra y servicio o como autónomos dependientes. De hecho, esta última figura es la que aumenta de forma más clara y en muchos casos son antiguos trabajadores no fijos que ahora trabajan con contrato mercantil, aunque siguen dependiendo totalmente de la misma empresa que les suministra el trabajo.

### **Diferentes salarios para un mismo trabajo**

Las condiciones económicas de los diferentes grupos de trabajadores también difieren sustancialmente en cuanto al salario y en cuanto a la seguridad de percibir dicho salario. Todos los trabajadores fijos de Telefónica de España tienen unas mismas condiciones laborales y salariales<sup>10</sup> pactadas en el Con-

---

10. Este sector, al ser considerado por la empresa menos prioritario no ha sido objeto de estrategias de individualización., simplemente tal como los trabajadores se van desvinculando a través del ERE de la empresa el trabajo pasan a realizarlo trabajadores de contratas y subcontratas.

venio Colectivo de empresa que están en estos momentos por encima de la media de este país. Por ejemplo, según el convenio actualmente vigente un Operador Auxiliar de esta empresa con tres años de antigüedad tiene un sueldo base de 1.465 euros brutos más antigüedad, por 15 pagas anuales y otros complementos como el de conducir.

Los trabajadores fijos de las empresas de contrataciones tienen un sueldo fijo que es bastante menor que los de Telefónica y un parte de su salario está determinado por la productividad individual. En Avanzit, según el convenio vigente un trabajador de categoría similar y la misma antigüedad percibe un sueldo base de 1.000 euros brutos por 14 pagas. Quienes están sujetos a contratos temporales en esta misma empresa tienen un salario aproximado de 780 euros condicionados a sacar en un mes 240 puntos (sería el equivalente a 240 horas de trabajo mensuales, que evidentemente está muy por encima de la jornada máxima legal de 40 horas semanales). A partir de los 240 puntos/mes los trabajadores cobran cada punto a 7 Euros.

Estos salarios son también los que cobran aproximadamente los trabajadores de empresas como Daltesa, Argentel o IMV, todas subcontratas de Avanzit. En el caso de los denominados autónomos, o los que entre tres montan una cooperativa y trabajan para las empresas contratistas, no es fácil saber cuales son sus ingresos pues cada uno negocia con Avanzit de forma individual o como empresa. De hecho, en este caso no se trata de una relación salarial sino mercantil. Más grave todavía, que las diferencias salariales, es la situación de vulnerabilidad de estos últimos trabajadores, todos se quejan de que cada vez les dan menos tiempo para realizar los trabajos y los subcontratados y los autónomos cobran una parte del salario por trabajo hecho. Algunos de los entrevistados que no tienen contrato fijo, manifestaban durante las entrevistas que ahora ganan menos dinero que hace 10 años, si trabajan lo mismo.

### **Pérdida de derechos laborales**

Otro tema fundamental es ver en la situación en la que se produce la prestación de esta relación laboral. Sin hacerlo de forma exhaustiva pondré algunos ejemplos. Respecto a la jornada laboral, la jornada media de estos trabajadores está entre 50 y 60 horas semanales, cuando en Telefónica se trabajan 37,5 horas semanales. Además las horas que sobrepasan la jornada legal no las cobran como horas extras, las realizan para poder llegar a los 240 puntos que les garantiza el salario. En temas de salud laboral, normalmente no se cumple la estricta normativa que si se aplica en Telefónica. En

muchos trabajos que está prohibido realizarlos sin acompañante para los trabajadores de esta empresa, los realizan de forma individual trabajadores con contratos precarios, de otra forma no les sería rentable económicamente al trabajar a puntos. Si hablamos de la formación, cada vez es más frecuente encontrar a quien trabaja sin cobrar, porque va con otro trabajador y está aprendiendo para que después le den trabajo porque ninguna empresa forma a sus trabajadores.

### **Aumento de la masculinización del empleo**

Es este un tema también importante para ver las implicaciones que tiene en este aspecto el aumento de la precariedad laboral y como esta afecta de forma diferente a hombres y mujeres. Actualmente todos los que trabajan en averías e instalaciones con contratos no fijos son hombres, con algunas excepciones. Esto implica un retroceso claro en los avances que habían conseguido las mujeres en Telefónica en la lucha por la igualdad de acceso a los trabajos considerados tradicionalmente como masculinos. De hecho, fue en estas categorías y grupos laborales donde las mujeres organizadas sobre todo a través de la Secretaria de dones de CC OO en Cataluña consiguieron durante los 80 entrar en un terreno prácticamente vedado para ellas. La realidad es que la individualización de la relación laboral y la desregulación que conllevan implica que es el empresario quien decide a quien contrata y esto en unos empleos tradicionalmente masculinos significa la limitación de acceso de las mujeres. Por otro lado, las jornadas no reguladas y la disponibilidad de horarios que implican no facilitan «la conciliación familiar y laboral» y ya sabemos que eso significa que los hombres hacen largas jornadas de trabajo porque la intendencia estará preparada pero no pasa lo mismo en el caso de las mujeres.

### **Pérdida de acción colectiva y mayor vulnerabilidad de los trabajadores**

Es importante ver las diferencias que se producen sobre las condiciones de trabajo. Nos hemos referido a aspectos como el salario, la jornada, la salud laboral, o la falta de formación. También es muy importante analizar las nuevas formas de empleo y como la mayor o menor seguridad en la continuación del mismo, depende de que el contrato lo tengan con una empresa o con otra, aunque muchas veces el trabajo sea exactamente el mismo. Pero parece claro que tanto la pérdida de condiciones de trabajo como la situación de vulnerabilidad a que están sometidos estos trabajadores viene motivada por un problema fundamental, la pérdida de capacidad de negociación colectiva y por la individualización de la relación laboral. Esta situación de

vulnerabilidad es más manifiesta en los trabajadores extranjeros que no tienen papeles y que son objeto de todo tipo de chantajes por parte de los contratistas. La realidad es que con la excepción de los trabajadores fijos de Telefónica y de las empresas de contrata que están sujetos a convenios colectivos, el resto de trabajadores tanto contratados temporalmente o por obra y servicio, subcontratados o autónomos las condiciones de trabajo siempre se negocian individualmente y muy pocos de estos están afiliado a ningún sindicato. Más preocupante todavía es la desconfianza que manifiestan algunos trabajadores hacia los mismos. Por otro lado, son en general trabajadores jóvenes que no tienen ninguna experiencia sindical y aunque se puedan quejar de sus condiciones de trabajo no tienen ese sentimiento de pertenencia de grupo y aceptan resignadamente que el actual mundo del trabajo es el que es y no el que era.

#### **La individualización laboral y los convenios colectivos**

Por lo que respecta a la individualización de la relación laboral dentro de la empresa ésta se concreta en diversos aspectos:

- a) Paralelamente a la disminución de empleo se ha producido un sinnúmero de reajustes y de movilidad funcional y geográfica con un objetivo prioritario, concentrar a los trabajadores en determinadas áreas, sobre todo las que tienen relación comercial con los clientes (antes denominados abonados).
- b) Ha aumentado considerablemente el número de trabajadores que están fuera de convenio. Hasta el año 2000 solo lo estaban los empleados que ocupaban puestos de dirección y/o de alta responsabilidad en la empresa. Desde el Convenio firmado para los años 2001-2002 se amplía a diversos colectivos de trabajadores relacionados con las Corporaciones o Grandes Empresas, con la denominación de Expertos, Vendedores, o Asesores Responsables Técnicos del Cliente (A.R.T.C.) El proceso de ampliación de los fuera de convenio fue aceptado en lo fundamental por los sindicatos CCOO y UGT pero después se ha intentado poner limitaciones a este proceso. Aun así según el convenio vigente hasta finales de 2007 habrá todavía más de 4.000 trabajadores fuera de convenio. Si para esa fecha la plantilla será de menos de 25.000, quiere decir que será casi un 20% del total.
- c) Desde principios de los noventa la empresa implantó una política de incentivos para los Asesores Comerciales de las oficinas de atención al público que se dedicaba a la venta de los diferentes productos telefónicos.



Incentivos que aunque bien aceptados por muchos trabajadores y trabajadoras también eran vistos como un elemento de división, por eso en algunas oficinas se intentaba que fuesen colectivos, lo que se consiguió de forma parcial y en pocos casos. Posteriormente con la creación de grupos de Expertos (trabajadores que tenían la misma categoría pero que tenían unos objetivos de venta) la empresa consiguió en la práctica que una parte del salario esté condicionada a objetivos. La creación de la Carrera de Comercial, que implica una segmentación de los trabajadores de una misma categoría, unos estarán dentro de convenio y otros fuera, es la consagración de un modelo que define una división salarial entre trabajadores y trabajadoras que antes no existía.

- d) Se ha flexibilizado la jornada laboral para importantes colectivos por dos vías fundamentales; por la imposición de turnos de trabajo durante las 24 horas en horarios diversos y sobre todo por la vía de la flexibilidad horaria para quienes visitan a clientes de los sectores de negocio más rentables para la compañía: clientes mil, grandes clientes y clientes de pequeñas y medianas empresas. Pero además se da un proceso especialmente significativo, cada vez son más los trabajadores que se sienten presionados por «los objetivos» que les marcan y amplían su jornada laboral «voluntariamente» sin cobrar.

El resultado de estas modificaciones, casi todas negociadas en los diferentes convenios por los sindicatos CC OO y UGT es lo que lleva a plantear la paradoja de que sea a través de la negociación colectiva como se amplía la diversidad de las condiciones laborales del conjunto de la plantilla.

### **Y los trabajadores ¿qué han dicho?**

Este proceso, de todas formas, no ha estado exento de conflictividad pero, aunque se han producido movilizaciones de sectores importantes de trabajadores en contra de lo que han considerado como una actitud claudicante de los principales sindicatos ante las demandas de la empresa, solo se ha podido atemperar alguna cosa. El coste, de todas formas, ha sido muy alto para los trabajadores pero también para las organizaciones sindicales. Por ejemplo, en UGT los problemas internos que se dieron implicaron un cambio en la dirección del sindicato, aunque la realidad es que este no tuvo repercusiones importantes en la línea sindical. Más grave ha resultado el proceso en el sindicato mayoritario en la empresa, CC OO, donde se ha producido una ruptura en diferentes provincias y sobre todo en como Barcelona donde 19 de 22 delegados sindicales, junto a 15 de 17 miembros de la ejecutiva abandonan este sindicato y conjuntamente con AST, una escisión anterior del mismo que

se había producido en Madrid se presentan juntos a las elecciones de marzo de 2003 como AST-Cobas, bajo el lema «otro sindicalismo es posible». También en la CGT se produjo el abandono de la mayoría del activo sindical de Barcelona y la constitución de un nuevo proyecto sindical, En Construcción (EC).

Precisamente el resultado de las últimas elecciones sindicales demostraría la importante división sindical en que se encuentra actualmente la plantilla, si bien en la composición del C: I no se dan cambios sustanciales; Comisiones Obreras obtiene 4 miembros, UGT otros 4, CGT 2 y AST ( Cobas) 1 que pierde UTS, y STC 1 delegado. De hecho una lectura superficial y todo hay que decirlo interesada a partir de la composición del nuevo C.I parecería que los trabajadores han votado masivamente a favor de las posturas sindicales mantenidas por CC.OO y UGT. La realidad es que de un censo de 40.000 trabajadores y trabajadoras han votado 31.906 lo que representa el 80% y CC.OO y UGT suman entre los dos 15.157 votos y el resto de candidaturas suman casi 16.000 votos. De estas candidaturas hay como la de AST cobas que ha obtenido más de 5.000 votos, es la lista más votada en Madrid y Barcelona, las provincias donde cuentan casi con el 40% del total de la plantilla y la tercera lista más votada en el conjunto del estado aunque obtendrá solo un miembro en el C.I. Por otro lado esta conflictividad solo se ha manifestado de forma parcial por un motivo fundamental, los procesos de reducción de plantilla a través de las prejubilaciones o las desvinculaciones han sido voluntarios y en unas condiciones francamente buenas para los trabajadores que se han acogido a ellas. De hecho, el mismo resultado de las elecciones sugiere que ha sido en las provincias con la plantilla más joven donde se ha votado contra UGT y CCOO y que por otro lado en todas las provincias se ha producido una división generacional del voto. Los que querían que hubiese ERE votaban a CCOO y UGT y los más jóvenes a los sindicatos críticos, porque no perciben la reducción de empleo con una garantía de mantener el suyo, sino todo lo contrario, piensan que al final acabarán trabajando en una empresa segregada en peores condiciones que ahora.

El resultado de todo el proceso es que en la situación en la que se encuentran los trabajadores fijos de Telefónica y los trabajadores de empresas filiales, contratados y subcontratados no anima a pensar en la posibilidad de grandes acciones colectivas por varios motivos que ya se han planteado:

- 1) La mayor diversidad de las condiciones de trabajo que la empresa ha ido imponiendo cada vez a mayor número de trabajadores y trabajadoras.
- 2) Una estrategia sindical mayoritaria que en ningún momento ha intentado organizar a los trabajadores para enfrentarse a las pretensiones de Tele-

fónica sino que mantiene una aceptación implícita y se limita a sancionar a través de la negociación colectiva todas las exigencias de la empresa.

- 3) La creación de una nueva organización sindical desde la ruptura de CCOO si bien en algunas provincias ha sido un catalizador del descontento choca con una división muy grande entre los trabajadores, en unas condiciones donde cada vez más se buscan salidas individuales más que colectivas.

### **Breve conclusión**

Éste es el presente de quienes trabajan desde fuera y desde dentro para una empresa que aparece en los medios de comunicación como modélica, que dicen que se ha sabido adaptar a los nuevos tiempos. Posiblemente, es un presente aún bastante mejor que el de otros muchos trabajadores, sobre todo el de los trabajadores fijos de Telefónica. De todas formas lo que no hay que olvidar es que muchos derechos que los trabajadores de esta empresa continúan manteniendo fueron el producto de muchas luchas y de una acción colectiva que a pesar de la heterogeneidad de la clase obrera, ésta nunca ha sido homogénea y ahora tampoco, supo encontrar en su unidad y en la lucha un elemento central para hacer valer sus derechos. Siempre de forma muy limitada, evidentemente, porque no podemos olvidar la desigual situación estructural de empresarios y trabajadores en el sistema capitalista en el que vivimos. En esos procesos de unidad y lucha el sindicalismo históricamente ha jugado un papel importante de agregación de intereses que tuvo su punto culminante durante la vigencia del modelo de regulación social Keynesianismo-fordista. Es evidente que la crisis del fordismo ha comportado también la crisis del sindicalismo, pero no parece claro que los sindicatos puedan volver a tener un papel importante en la agregación de intereses de los trabajadores si estos en el nuevo capitalismo neoliberalismo-flexible aceptan que la negociación colectiva se convierta en una palanca para descolectivizar las condiciones de trabajo. Sería perder un aspecto fundamental de su razón de ser. Además, si los trabajadores no ven a los sindicatos como agentes de unidad y recurren a su salida individual en un mundo cada vez más competitivo, es claro que, el imaginario de una acción colectiva como el mejor antídoto a las pretensiones del capital, pierde peso en el imaginario colectivo. Parafraseando a Marx, los trabajadores a través de la acción colectiva pasan de ser una clase en sí a una clase para sí y se reconocen entonces como sujeto social. Hoy las empresas están consiguiendo, sobre todo a partir de los procesos de precarización que los trabajadores asuman salidas individuales a sus problemas «¿por qué tengo que tener yo las mis-

mas condiciones que aquél, si soy mejor, trabajo más? etc.». A la vez, negocian con los sindicatos convenios colectivos con cada vez más medidas de flexibilidad laboral voluntarias y acuerdan EREs que fomentan la precariedad laboral, como está sucediendo en el caso de Telefónica. En este contexto ¿donde queda la acción colectiva?, ¿podrán los sindicatos seguir siendo una organización de agregación de intereses de los trabajadores?, ¿cómo afecta esta situación al imaginario de clase de los trabajadores?. Indagar en las respuestas a estas preguntas quizá sería parte de la necesaria reflexión sobre lo que está sucediendo, que, como dice Recio (2001), exigiría por parte sindical despojarse del convencimiento de inevitabilidad con el que tienden a valorarse muchos de los cambios actuales.

### Bibliografía

- ALONSO, L.E. (1993), «Reinventando el Estado del Bienestar», *Viento Sur* 10.
- BAYLOS, A. (2001), «Globalización y derecho del Trabajo: Realidad y proyecto», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº15.
- BORDERÍAS, C. (1996), «Identidad femenina y recomposición del trabajo» en *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bilbao, Bakeaz-CEDEM.
- CASTELLS, M. (1997), «La era de la información: economía, sociedad y cultura», Ed. Alianza.
- CASTELLS, M. (2000), «La nueva economía: el desarrollo sostenible, el empleo y los derechos de los/as trabajadores/as en *El sindicalismo ante una economía globalizada*, Escuela de verano de CCOO 2-5 de Julio de 2001- Aranjuez (Madrid), Germania (Valencia).
- LOPE, A. (1996), *Innovación tecnológica y cualificación*, Madrid, CES.
- ALÓS, Ramón (1999), «La acción sindical en la empresa. Entre el desconcierto y la reacción», en Miguélez, F. y Prieto, C. (dirs), ob. cit.
- MIGUELEZ, F. Y PRIETO, C. (Dirs. y Coords.) (1999), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- PIORE, M. y SABEL, Ch. F. (1990), *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza.
- PRIETO, C. (1999), «Globalización económica, relación de empleo y cohesión social» en *Papers*, nº58, 1999. Pp 13-37.
- RECIO, A. (2001), «Empresa-red y relaciones laborales», en Escuela de verano confederal de CC.OO, *El sindicalismo ante una economía globalizada. Valencia, Germania*.

— (2002), «Paro, precarización e ideologías económicas» en *Sistema* n°168-169, pp 53-69.

SENNETT, R. (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.

TORNS, T. (2004), «¿La precariedad laboral es cosa de mujeres?»



## A propósito del artículo de Thierry Meyssant

MARÍA ROSA BORRÁS

El siguiente artículo «La Liga anticomunista mundial, una internacional del crimen» constituye una interesante documentación sobre un pasado inmediato que tiene mucho de pretérito imperfecto, pese a las escenificaciones autocomplacientes sobre la derrota del fascismo y el triunfo de la democracia. Describe la pervivencia de formas de hacer y de pensar que, de manera silenciosa y encubierta, están en la raíz de fenómenos y actitudes actuales y que, en cambio, tendemos a considerar un renacimiento excepcional de la mentira y la violencia. Es necesario entender cómo la mentira y la violencia, entrelazadas en su capacidad para generar terror, vienen desarrollándose desde el mismo momento en que la segunda guerra mundial terminaba con uno de los intentos más explícitos de expandir internacionalmente la fuerza militar como medio principal para imponer un dominio hegemónico.

Ese pretérito imperfecto por supuesto lo fue desde múltiples ángulos. También en el pasado propio de la izquierda existen líneas de degeneración democrática. Pero no creo que desde *mientras tanto* sea necesario seguir los rituales de la ceremonia que hoy obligan sistemáticamente a tener que empezar cualquier crítica de males ajenos por un recordatorio de las propias culpas. Esa ceremonia tiende, por lo general, a suponer, falazmente, que existe algún tipo de intercambiabilidad entre los males. En muchos casos esa ceremonia tiene por fin inhibir, paralizar o incluso situar en una espesa bruma el juicio moral y político, espesa bruma que enturbia y diluye el perfil de las identidades, y sobre todo da opacidad a las responsabilidades. Así pues, creo yo, deberíamos reclamar sencillamente: que cada palo aguante su vela.

Ignorar el pasado comporta indefinición del futuro e incertidumbre sobre el presente. De ahí que sea importante recordar los antecedentes de los que habla la información que publicamos. Trata ésta de hechos y actos muy gra-

ves, de personajes y organizaciones a los que cabe atribuir un elevado grado de conciencia y, por consiguiente, de responsabilidad. Son muchas las consecuencias de esa internacional del crimen que perviven en nuestro presente, como perviven líneas suyas de actuación consolidadas. Esta es la razón de fondo por la que se justifica publicar la traducción del artículo de Thierry Meyssan, escritor y periodista francés, presidente de la red *Voltaire* (reseauvoltaire.net), publicación electrónica que se define como defensora de la libertad de expresión.

En definitiva, se trata de proporcionar elementos de análisis para entender un proceso de «ascenso resistible» de fuerzas e ideas profundamente reaccionarias al servicio de la distribución y gestión del terror como método idóneo para destruir la democracia o reducir su funcionamiento según las restricciones impuestas por los particulares intereses y privilegios de una minoría dominante. La democracia queda así como mera fachada, (mera apariencia) que encierra un espacio donde no se garantizan plenos derechos de libertad e igualdad. Conviene, pues, contribuir al conocimiento de algunas de las raíces de procesos y fenómenos actuales de «desposesión» política, de desposesión democrática, de desposesión de la capacidad de saber.

Esta documentación no es ni mucho menos exhaustiva. Cabría completarla, por ejemplo, con las operaciones de injerencia sindical en Europa por parte de la CIA, por intermediación de la organización AFL-CIO, que desembocaron en la división de los sindicatos europeos y que posteriormente se extendieron a África y Asia. Esta cuestión estaba clara para algunos desde el principio. En 1947, Friedrich Hayek ya dijo que «Si pretendemos conservar la mínima esperanza de retornar a una economía de libertad, la restricción del poder sindical es una de las cuestiones más importantes» (citado por *Le Monde Diplomatique*, junio 2004, pág. 9). Y ésa fue una operación dirigida por Irving Brown, principal responsable de la red *stay-behind* en Europa, de la que da cuenta la información que publicamos; esa red, por cierto, estuvo muy implicada en los años de plomo de los atentados fascistas en Italia. Asimismo, el carácter incompleto de esta documentación deja fuera de la exposición la continuidad de organizaciones y protagonistas más allá de 1987, cuando cierra su narración.

Naturalmente no aspiro a completar significativamente qué ha ocurrido ni qué está ocurriendo al respecto. Pero sí cabe recordar algunos detalles más próximos, aunque sea esquemáticamente. Nos pueden servir de guía tres hilos: algunas cosas evocadas con ocasión de la muerte del ex presidente de EE UU Ronald Reagan; algunas implicaciones organizativas de actuales protagonistas similares a los citados en ese informe; la función que desempeña hoy la *Heritage Foundation*, y finalmente una breve alusión al Centro para



la política de seguridad (*Center for Security Policy: CSP*), «tanque de pensamiento» que determina la política exterior norteamericana de la actual administración Bush.

La biografía de Reagan es verdaderamente paradigmática. Durante los ocho años que este antiguo colaborador de MacCarthy estuvo en el poder se agudizaron los rasgos agresivos de la política exterior de EE UU inicialmente orientada a la destrucción del «imperio del mal», según su peculiar eslogan que hoy se ha convertido en la «guerra contra el eje del mal». El mismo día de su elección, Ronald Reagan se fotografió con un ejemplar de *News World*, publicación del reverendo Moon, y a lo largo de su mandato declaró repetidamente que su periódico preferido era el *Washington Times*, publicación de la secta Moon. En 1984 creó la *National Endowment for Democracy* (NED), importante instrumento para las actividades de injerencia política y sindical de la CIA cuando la Liga Anticomunista resultaba ya demasiado conocida y estaba desacreditada para ciertas operaciones secretas. Entre todas sus maquinaciones y operaciones en la sombra, destaca la conocida operación Irangate, con cuya alusión se cierra el artículo que publicamos. Ahí conviene destacar que John Negroponte (el cual es ahora el nuevo embajador de Estados Unidos en Bagdad después de haberlo sido en la ONU) fue quien dirigió la guerra de «baja intensidad» en Honduras y que fueron precisamente esas actividades las que se hicieron extensivas a Nicaragua. La comisión de investigación que el Congreso norteamericano creó para aclarar el tema no consiguió conocer el asunto en todo su alcance. Esa comisión fue presidida por John Kerry, y lo único que quedó claro es que los nombres de los responsables se relacionaban con el Consejo de seguridad nacional, presidido por John Poindexter. En realidad, las «armas de destrucción masiva» que no han aparecido en Irak proceden de ahí: Reagan envió a uno de los dueños de la industria farmacéutica, Donald Rumsfeld, a vender armas químicas a Sadam Hussein violando así las Convenciones internacionales. En resumen: George W. Bush continúa, con experiencia acumulada y con perfeccionados medios de ocultación, una historia que viene de lejos.

En realidad descubrir, en parte, cuáles son hoy las organizaciones operativas en la «gran empresa» mundial de instaurar un nuevo imperio resulta relativamente fácil si se elabora un censo de la maraña de instituciones y fundaciones a las que pertenecen los protagonistas del extenso equipo aglutinado en torno a la administración Bush. Un par de ejemplos que quizá no sean precisamente los más destacados. Daniel Pipes es miembro de *US Institute of Peace*, director de *Middle East Forum* y fundador de *Campus Watch*, dedicada esta última a difundir la visión neoconservadora sobre Oriente Medio entre las universidades de EE UU. Richard Perle, al que llaman «el príncipe de las tinieblas», es investigador de la *American Enterprise Institute* (AEI),

analista del *Institute for Advanced Strategic and Political Studies* (IASPS), administrador del *Center for Security Policy* (CSP, centro del que más adelante daremos algunos detalles por ser central en la continuidad del *stay-behind*) de la *Foundation for the Defense of Democracies*. También está asociado al *Jewish Institute for National Security Affairs* (JINSA) del *Hudson Institute* y al *Washington Institute for Near East Policy* (WINEP). Es jefe de redacción del *Jerusalem Post* y presidente del Consejo consultivo de la política de defensa (Pentágono).

Quizá merezca un breve comentario una organización extendida en todo el mundo, la *Heritage Foundation* que a veces se confunde con un *think tank*; propiamente no es un «tanque de pensamiento», no es un laboratorio de ideas, pues no elabora ideas nuevas ni propuestas alternativas para los problemas. Esta fundación se dedica hoy a difundir ideas conservadoras preconcebidas. Confecciona extensos «argumentarios», listas de argumentos, para uso de parlamentarios y periodistas sobre temas de actualidad. En menos de 24 horas, sus especialistas distribuyen por fax breves frases y argumentos favorables a las posturas neoconservadoras en cuestiones económicas y de política internacional controvertidas. Su actuación no se limita a EE UU; adaptan sus listas de argumentos a las necesidades y a la mentalidad de otros países (principalmente, Gran Bretaña y Francia). Bush, Colin Powell y Dick Cheney han pronunciado algunos de sus más importantes discursos en las veladas que organiza esta fundación. Para dar una idea de su potente red de «capital social» o relaciones de influencia social, recordemos que sus expertos participaron en 1100 emisiones de televisión, 1418 emisiones de radio y publicaron 907 artículos, durante el año 2003. Su presupuesto asciende a unos 35 millones de dólares anuales y cuenta con 200 000 donantes. Diariamente publica síntesis de argumentos que envía a los parlamentarios norteamericanos y luego se reelaboran en forma de publicaciones para el gran público. Es una gigantesca empresa de propaganda política especializada en la industria de la retórica.

Finalmente, para contextualizar en el presente la documentación del artículo que publicamos, es obligada la referencia al *Center for Security Policy* (CSP) cuyo actual presidente es Frank J. Gaffney hijo y que es verdaderamente un *think tank* destinado a fijar la política exterior norteamericana. La estrecha vinculación de este centro con el núcleo duro del gobierno Bush queda patente en las siguientes palabras de Donald Rumsfeld, pronunciadas el 5 de septiembre de 2002 en sus locales: «Si alguien alberga la menor duda sobre el poder de vuestras ideas, basta con ver la cantidad de asociados del Centro que hoy forman parte de la administración, y particularmente del Departamento de Defensa, para disiparla.» Efectivamente, el poder de las ideas elaboradas por el CSP está claro en sus informes: constituyen la doctrina que

aplica el actual gobierno. Entre tantos otros asuntos, sus informes han sustanciado previamente decisiones tales como el aumento de más del 40% del presupuesto militar, el embrión de armamento espacial, la imposición de la Patriot Act, la creación del Consejo nacional de seguridad interior, el abandono unilateral del tratado ABM, la interrupción del proceso de paz de Oslo para Oriente Medio, la invasión de Irak. Aunque si pretendemos identificar el principal instrumento organizativo que continúa la labor de la liga anticomunista mundial en la actualidad, hay que referirse a la Fundación nacional para la democracia (*National Endowment for Democracy*, NED) que controla y subvenciona una extensa red mundial de organizaciones directamente implicadas en la injerencia política.

Siempre el poder establecido resulta enorme frente a las fuerzas que se le oponen. Y sin embargo, hasta hoy las presiones desde abajo han conseguido verdaderamente cambiar las asimetrías en derechos y libertad. Por otra parte, cada vez resulta más evidente que éste es un mundo imposible de soportar. Conocer en sus detalles por qué es así es un primer paso para no equivocarse en los temores y las esperanzas que delimitan un camino transitado por quienes se niegan a aceptar la mentira y la violencia del pasado y del presente.

*Barcelona, 10 de junio de 2004*



## La liga anticomunista mundial, una internacional del crimen

THIERRY MEYSSANT

*Fundada en Taiwan por Chiang Kai-chek, el reverendo Moon y criminales de guerra nazis y japoneses, la Liga anticomunista mundial (WACL), fue primeramente utilizada, con Nixon, para difundir los métodos contra-insurreccionales en el sudeste de Asia y en Latinoamérica. Participaron en sus trabajos de entonces siete jefes de Estado. Se revitalizó con Reagan, convirtiéndose en un instrumento conjunto del complejo militar e industrial de los EE UU y de la CIA, durante la guerra fría. Se encargó, entonces, de asesinatos políticos y de la formación de las contra-guerrillas, en todas las zonas conflictivas, incluido Afganistán donde estaba representada por Osama Bin Laden.*

Al finalizar la segunda guerra mundial, los servicios secretos estadounidenses reconvirtieron agentes nazis, fascistas y ustachis para crear una red anticomunista, el *stay-behind*.<sup>1</sup> Si los agentes que se reclutaron en los estados de la futura Alianza Atlántica se mantuvieron en secreto, en cambio, aquellos de los estados que quedaban bajo control soviético tenían que actuar públicamente. Así pues, en 1946 para coordinar la actuación de los agentes procedentes del este que emigraron al oeste, se constituyó el Bloque antibolchevique de las naciones (Anti-Bolshevik Bloc of Nations – ABN). Fascistas ucranianos, húngaros, rumanos, croatas, búlgaros, eslovacos, lituanos, etc. Se reunieron bajo el cayado de Yaroslav Stetsko que era un antiguo líder colaboracionista de Ucrania al que se considera responsable de la masacre de 700 personas, mayoritariamente judías, en Lvov el 2 de julio de 1941.

---

1. Véase «Stay-behind: les réseaux d'ingérence américaines» de Thierry Meyssan, *Voltaire*, 20 agosto 2001.

Ocho años después, al finalizar la guerra de Corea, los EE UU sustituyen a Francia en Indochina.<sup>2</sup> El presidente Eisenhower instaló un sistema regional de defensa dirigido contra la URSS y China. El 8 de septiembre de 1954, se creó la OTASE según el modelo de la OTAN. Esa organización reagrupa Australia, Nueva Zelanda, Pakistán, Filipinas, Tailandia, Reino Unido y los EE UU. El 2 de diciembre, el dispositivo se completó mediante un tratado de defensa bilateral entre EE UU y Taiwan.<sup>3</sup> Paralelamente, la CIA, bajo la dirección de Allen Dulles, estructuró los servicios de información de esos estados y creó una organización de contacto entre los partidos anticomunistas de la región. Así se constituyó, en torno al propio Chiang Kai-shek, una Liga anticomunista de los pueblos de Asia (Asian People's Anti-Communist League – APACL).

Además del presidente de Taiwan, entre las filas de APACL estaban Pak Chung Hee, futuro presidente de Corea del Sur; Ryoichi Sasakawa, un criminal de guerra que se hizo multimillonario y financiaba el partido liberal japonés, y el reverendo Sun Myung Moon,<sup>4</sup> profeta de la Iglesia de la unificación. Pertenecían a sus filas también el general Prapham Kulapichtir (Tailandia), el presidente Ferdinand Marcos (Filipinas), el príncipe Sopsaino (Laos);<sup>5</sup> el coronel Do Dang Cong (en representación del presidente Nguyen Van Thieu, Vietnam), etc.

La APCL estuvo totalmente controlada por Ray S. Cline, el entonces jefe local de la CIA en Taiwan y futuro subdirector de la CIA;<sup>6</sup> editó el *Asian Bulletin*, cuya redacción se confió a Michael Lasater, futuro responsable del departamento Asia de la Heritage Foundation.<sup>7</sup>

---

2. El ejército francés perdió la batalla de Dien Bien Fu el 7 de mayo de 1954.

3. Además, el 29 de enero de 1955, el Congreso otorgó un cheque en blanco al presidente Eisenhower. Se le autorizó a entrar en guerra para defender Taiwan si la isla era atacada por los comunistas.

4. Véase «Révérend Moon, le retour» Voltaire 26 de marzo 2001.

5. El príncipe Sopsaino, vicepresidente de la Asamblea nacional de Laos, fue interpelado en el aeropuerto Orly de París el 23 de abril de 1971: transportaba en su equipaje 60 kg de heroína pura.

6. Ray S. Cline había sido el analista de referencia para desencadenar la Guerra de Corea. Fue jefe local de la Cia en Taipei de 1958 a 1962. Disponía de una cobertura como director del US Naval Auxiliary Communications Center. Pasó entonces a ser subdirector de la CIA, favorable al movimiento del personal que sancionaba el fiasco de la bahía de los Cochinos. Ha publicado sus memorias: *Secrets, Spies and Scholars*, Acrópolis Books, 1976.

7. Michael Laseter era el principal responsable de la Iglesia universal y triunfante (CUT) de Elisabeth Claire. Esta secta estuvo en el centro de un escándalo a mediados de los años setenta cuando se descubrió un arsenal militar en su sede californiana. Otro de sus responsables fue nombrado director ejecutivo de la radio de la WACL en Afganistán en los años ochenta.

## La creación de la WACL

Desde 1958, presidente del Bloque antibolchevique de las naciones (ABN), participó en Taipei en las conferencias anuales de la Liga anticomunista de los pueblos de Asia (APACL). Cline y Stetsko supervisaban la fundación de la Political Warfare Cadres Academy de Taiwan, una institución encargada de formar los cuadros del régimen de Chiang Kai-chek para la represión anticomunista. Esta academia correspondía en Asia a la Psychological Warfare Center de Fort Bragg (EE UU) y a la School of Americas de Panamá.<sup>8</sup> Progresivamente, la CIA formó una red de grupos políticos y de instructores contrainsurreccionales a escala mundial. En 1967, el ABN y la APACL se fusionaron con la denominación Liga anticomunista mundial (World Anti-Communist League – WACL) y ampliaron sus actividades al conjunto del «mundo libre». Entre las nuevas adhesiones, destacan Los Tecos o Legión de Cristo Rey, formación fascista mexicana constituida durante la segunda guerra mundial. La Liga tuvo un primer período de expansión durante los años 73-75, cuando Richard Nixon y su consejero Henry Kissinger ocupaban la Casa Blanca.

Su financiación estaba generosamente asegurada por la intermediación de la Iglesia de la Unificación. Sin embargo, esa realidad ya no resulta aceptable públicamente a partir de 1975. El reverendo Myung Moon pretendió entonces romper con la Liga, aunque continuó ejerciendo su liderazgo por medio de su representante japonés Osami Kuboki.

La función de la WACL en la realización de los planes Phoenix (1968-71) y Condor (1976-77) que preveían el asesinato de miles de personas sospechosas de simpatizar con el comunismo en Asia del sudeste y en Latinoamérica no está aún suficientemente documentada.

La operación Phoenix probablemente fue puesta en práctica en Vietnam por la Joint Unconventionnal Warfare Task Force del general de brigada John K. Singlaub, quien posteriormente se convirtió en el presidente de la WACL. Sin embargo, Singlaub siempre ha negado su implicación en esa operación.

Por otra parte, el general Hugo Banzer Juárez, que impuso su dictadura en Bolivia de 1971 a 1978, presidió la rama latinoamericana de la WACL. Fue él quien organizó un plan de eliminación sistemática de sus opositores comunistas, en 1975. El plan Banzer se presentó como un modelo para su imita-

---

8. La School of Americas posteriormente se transfirió a Fort Benning, EE UU. Una relación completa de los alumnos de esta escuela está disponible en la biblioteca electrónica de la red Voltaire.

ción, durante una reunión latinoamericana de la WACL en Asunción, en 1977, en presencia del dictador de Paraguay, el general Alfredo Stroessner. En 1978, durante la conferencia mundial de la WACL, se adoptó una moción presentada por la delegación paraguaya incitando a proceder del mismo modo para eliminar, en toda Latinoamérica, a los sacerdotes y religiosos adeptos a la teología de la liberación.<sup>9</sup>

En cambio, concretamente se ignora la función de la WACL en la estrategia de la tensión que golpeó Europa en este período. Entre otros, han militado en esta Liga el francés François Duprat, fundador de *Ordre nouveau*, el italiano Giorgio Almirante, fundador del MSI, el español Jesús Palacio, fundador de CEDADE, el belga Paul Vankerhoven, presidente del Círculo de las naciones. Fue precisamente la Liga la que trasladó ilegalmente a Stefano delle Chiaie,<sup>10</sup> cuando la justicia italiana le buscaba por terrorismo, a la Bolivia de Hugo Banzer, donde le nombraron inmediatamente adjunto de Klaus Barbie a la cabeza de los escuadrones de la muerte.

Finalmente, existe escasa documentación sobre la función de la WACL en la guerra del Líbano. Poco de lo que se sabe es que reclutó los mercenarios integrados en las filas de las milicias cristianas del antiguo presidente Camille Chamoun, en 1975, pocas semanas antes de que explotara el conflicto.

Mientras, en la Casa Blanca, en 1977, Jimmy Carter pretendía poner fin a las prácticas sórdidas de sus predecesores. Nombró al almirante Standfield Turner en la cúspide de la CIA y se dedicó a derrocar los regímenes autoritarios de Latinoamérica. Fue un período de vacas flacas para la WACL cuya financiación se limita a sus afiliados. Se convierte entonces en la guarida de los anti-Carter preparando mejores tiempos y espontáneamente anuda lazos con la principal organización anti-Carter en EE UU, la Coalición nacional para la paz mediante la fuerza (National Coalition for Peace Through Strength). Este frente del rechazo es una emanación de la American Security Council, lo que el presidente Eisenhower designaba con el término «complejo militar-industrial».<sup>11</sup> Fue copresidido por el general Daniel O'Graham,<sup>12</sup>

---

9. Esta operación parece que se realizó en connivencia con monseñor Alfonso López-Trujillo que era entonces el secretario general de la Conferencia Episcopal de Latinoamérica (CELAM).

10. Véase «1980: carnage à Bologne, 85 morts», *Voltaire*, 12 marzo 2004.

11. La Coalición nacional para la paz pomediante la fuerza reunió 257 miembros del Congreso.

12. Fue subdirector de la CIA encargado de las relaciones con otras agencias de información (1973-74), luego, director de la DIA (1974-76). Director ejecutivo de la American Security Council, fue uno de los principales defensores de la «guerra de las galaxias». Fundó High Frontier, cuya presidencia ejerció hasta su muerte, en 1995.



que participó con George H. Bus en la reevaluación de la amenaza soviética en el seno de la Comisión Pipes llamada *Team B*<sup>13</sup> y por el general John K. Singlaub.<sup>14</sup>

Muchos responsables de la Liga se implicaron en los Comités de campaña electoral de Ronald Reagan. Para muchos, el gobernador republicano de California no era un desconocido. Efectivamente, a finales de la segunda guerra mundial, había participado como representante de la Cruzada para la libertad (Crusade for Freedom) en la recogida de los fondos necesarios para instalar en los EE UU a los emigrantes europeos del este que huían del comunismo; en realidad se trató de transferir nazis, fascistas, ustachis y miembros del Bloque antibolchevique de las naciones (ABN). En cuanto, al vicepresidente George H. Bush, era también un amigo. En su cargo de jefe de la CIA, fue el jefe de la Operación Cóndor.

### **La época dorada de la WACL**

Desde que llegaron a la Casa Blanca Ronald Reagan y George Bush, la WACL recuperó su vigor y reanudó su desarrollo. Los precedentes contactos dieron sus frutos. El complejo militar e industrial estadounidense se encargó de crear una sección estadounidense de la WACL, con la denominación Consejo para la libertad mundial (Council for World Freedom – USCWF). El general John K. Singlaub es su presidente y el general Daniel O’Graham, su vicepresidente. Pero las cosas no se acaban ahí. El complejo militar e industrial se apoderó de la WACL a fin de convertirla en el instrumento central de la represión anticomunista mundial. Singlaub fue, pues, elegido presidente de la WACL.

---

13. En 1975, la extrema derecha acusó a la CIA de estar infiltrada por comunistas y de minimizar el peligro rojo. Entonces, el presidente Ford nombró a George H. Bush director de la Agencia y autorizó una comisión de investigación. «El equipo B» fue constituido por Richard Pipes. Publicó un informe alarmista que justificaba relanzar la carrera armamentista. Hoy se sabe que la Comisión Pipes falseó deliberadamente los datos con el fin de abrir perspectivas al complejo militar e industrial. Véase a este respecto: «Les marionnettistes de Washington» por Thierry Meyssan, *Voltaire*, 13 noviembre 2002, y «Daniel Pipes, expert de la haine», *Voltaire* 5 mayo 2004.

14. Fue oficial de la OSS durante la segunda guerra mundial. Formó la guerrilla del Kuomintang de Chiang Kai-chek contra los japoneses. Durante la guerra de Corea, fue jefe local de la CIA, luego, durante la de Vietnam, dirigió los Boinas Verdes. Más tarde fue instructor en contra de la insurrección en Fort Benning. Ya jubilado, se convirtió en el director de la formación de la American Security Council. Desde este cargo pasó a co-presidir la Coalición, primero, y luego a presidir la Liga.

### Actuación en todos los sentidos

A fin de combatir la presencia soviética en Afganistán, la American Security Council financió<sup>15</sup> una sección temática de la WACL: el Comité para un Afganistán libre (Committee for a Free Afganistán) cuya sede social fue asumida por la Heritage Foundation. La operación se lanzó con ocasión de una visita oficial a los EE UU de Margaret Thatcher y lord Nicholas Bethell, jefe del departamento del MI6. Fue dirigida por el general Milnor Roberts. El Comité participó directamente en la ayuda logística a los «combatientes de la libertad», según decisión del director de la CIA William Casey<sup>16</sup> y bajo la dirección de Osama Bin Laden.<sup>17</sup> El enlace entre la WACL y el hombre de negocios saudí lo aseguraban uno de los colaboradores del gigante de obras públicas, el saudí Bin Laden Group, el jeque Ahmed Salah Jamjoon, y un antiguo primer ministro del Yemen del sur.<sup>18</sup>

En Filipinas, la WACL estuvo representada por el presidente Marcos. Pero, en 1986, cuando éste fue derrocado, John Singlaub y Ray Cline acudieron al lugar para elegir nuevos representantes. Pusieron en marcha una unidad paramilitar de contraguerrilla y decantaron sus preferencias por Fidel Ramos,<sup>19</sup> Frank Carlucci,<sup>20</sup> George H. Bush y los Bin Laden.

A fin de combatir la revolución sandinista en Nicaragua, la WACL instaló una base de retaguardia en la finca de John Hull en Costa Rica con instruc-

---

15. La financiación del Comité pasó a manos de la Fundación nacional para la democracia a partir de 1984. Entonces, una parte de los fondos recibidos se pasaban a organizaciones humanitarias que fueran útiles para sus fines políticos en Afganistán, principalmente a Médicos sin fronteras de Bernard Kouchner y a Ayuda médica internacional.

16. Los EE UU desestabilizaron deliberadamente Afganistán, aunque les sorprendió la amplitud de la reacción militar de Moscú. Entonces movilizaron sus aliados para que se implicaran en la guerra y no para «liberar» a los afganos; se trató explícitamente de impedir a la URSS que abriera un corredor al mar de Omán.

17. En 1983, la WACL difundió carteles con la imagen de Osama Bin Laden con el texto: «Support the Afgan Freedom Fighter. He Fights For You!» (Ayudad al combatiente afgano de la libertad. ¡Combate por vosotros!).

18. En la época, Osama Bin Laden no aparecía como piadoso musulmán sino como hombre de negocios anticomunista elegido por el príncipe Turki, director de los servicios secretos saudíes para participar al lado de los EE UU en la guerra contra los soviéticos. Bin Laden inicialmente se ocupó de dirigir la construcción de las infraestructuras necesarias para los «combatientes para la libertad», luego gestionó la intendencia de los *muyahidin*, extranjeros que acudían a integrarse. Se convirtió en piadoso musulmán tardíamente a fin de adquirir autoridad entre ellos.

19. El general Fidel Ramos fue elegido presidente en 1992. Al finalizar su mandato, en 1998, se integró en el Carlyle Group. Véase «El Carlyle Group, une affaire d'initiés», *Voltaire*, 9 febrero 2004.

20. Véase «L'honorable Frank Carlucci» por Thierry Meyssan, *Voltaire*, 11 febrero 2004.

tores argentinos. Utilizó también las facilidades brindadas en Honduras por el jefe de estado mayor, el general Gustavo Alvarez Martínez, el cual reclutaba mercenarios bajo la cobertura humanitaria de Refugee Relief International.

En Guatemala, la WACL contó con Mario Sandoval Alarcón, líder del Movimiento de liberación nacional. Sandoval, que fue vicepresidente de 1974 a 1978, era el único verdadero dueño del país, pues el presidente, general Romeo Lucas García, era una mera marioneta. Puso en marcha los escuadrones de la muerte que hicieron más de 13.000 víctimas en cinco años.

En El Salvador, la WACL se apoyó en Roberto d'Aubuisson, formado en la academia taiwanesa y que disponía de la ayuda de guatemaltecos. Se convirtió en el dueño de la ANSESAL, el equivalente local de la CIA, y en el líder de una formación de extrema derecha paramilitar, el partido republicano nacionalista 8ARENA9. D'Aubuisson puso en marcha los escuadrones de la muerte y asesinó al arzobispo Oscar Romero.

Pero el éxito de ña WACL fue también su fracaso. En 1983, el subsecretario de Defensa Fred Iklé<sup>21</sup> creó en el Pentágono un comité secreto de ocho expertos, el Consejo para la defensa de la libertad que puso bajo la presidencia de John K. Singlaub.<sup>22</sup> Se sabe que este Comité diseñó la intervención secreta en Afganistán y que preconizó su extensión a Nicaragua, a Angola, al Salvador, a Camboya y al Vietnam, pero los detalles de su actuación no están suficientemente documentados.

En 1984, Ronald Reagan decidió confiar a la Liga en general y a John Singlaub en particular el conjunto de financiación privada del Irangate, bajo la autoridad directa del coronel Oliver North en el Consejo de seguridad nacional. Cuando explotó el escándalo en 1987, lo arrasó todo a su paso y destruyó la WACL.

*Traducción de María Rosa Borrás*

---

21. Fred C. Iklé era el adjunto de Caspar Weinberger en el Pentágono. Ese «guerrero frío» histórico es hoy miembro del Center for Security Policy (CSP), del Project for a New American Century (PNAC) y administrador de la Smith Richardson Foundation.

22. A este Comité pertenecen los generales Harry Aderholt y Edward Lanzadle, el coronel John Waghelstein, Seale Doss, Edwards Luttwak, el comandante F. Andy Messing Jr y Sam Sarkessian.



## La dialéctica contra la guerra en Bertold Brecht<sup>1</sup>

PERE ORTEGA

### Algunas aclaraciones

La influencia de la cultura alemana en la Catalunya de finales de la década de los años 1950 fue decisiva en la formación de toda una generación. Gracias a nombres como Manuel Sacristán, Joan Vinyoli, Josep Maria Carandell, Feliu Formosa, Ricard Salvat o Carme Serrallonga, la presencia de autores alemanes jugó un papel muy importante en la generación que se formó entre los años 1960 y 1970. Es en esa etapa cuando se vuelve familiar el nombre de Bertold Brecht, figura que reunía en su persona al creador de vanguardia junto al intelectual enfrentado al fascismo, hecho que lo convertía en un autor de culto entre la resistencia cultural a la dictadura franquista. Así, entre 1970 y 1980, Brecht se convertirá en el autor teatral más representado en Cataluña, superando incluso a Shakespeare.

Hoy no es un autor de actualidad debido, en parte, al desprestigio caído sobre el comunismo por culpa del modelo soviético que, guste o no, nos afecta a todos los que abrazamos esa causa. A Brecht le ha pasado lo mismo. Y es que Bertold Brecht, aunque heterodoxo, fue comunista, y ha sido explotada esa vertiente de su obra, pero, en cambio, no han sido exploradas otras dimensiones de su compromiso intelectual, como su beligerante actitud contra la guerra, y, en ocasiones, incluso un cierto radicalismo pacifista. Es a ese otro perfil de Brecht al que me voy a referir.

---

1. Conferencia impartida en el 2º Seminario «Pensadors per la pau i contra la guerra» del Centre d'estudis per la Pau J.M.Delàs, Barcelona, 20 de febrer de 2003. Al final de la cual, los poetas Feliu Formosa y Lluís Calvo leyeron poemas de Brecht.

Vaya por delante que mi visión de Brecht, dado mi compromiso con el pacifismo, es subjetiva y evidentemente interesada en resaltar ese aspecto de sus actitudes y su obra. Con esto no quiero decir que Brecht fuera un pacifista de carácter no violento, pues se podría recurrir a otros de sus escritos y manifiestos que firmó favorables a la guerra contra el nazismo o aspectos de su obra donde justifica la violencia de los de abajo. Pero en muchas ocasiones sí mantuvo posiciones de signo claramente pacifista. Fue, a su vez, como muchos otros marxistas de su generación, contradictorio. Si en algunas ocasiones se mostró un defensor de las políticas de la URSS y de la RDA, a las que públicamente no criticó, en otras, en sus escritos y en privado, hay numerosos testimonios que atestiguan que fue muy crítico con aquellas políticas y se mostró siempre como un antidogmático, especialmente al final de sus días, cuando desde su retiro en Buckow escribió algunos de sus más lúcidos y amargos poemas.

### **Brecht escritor**

Dicho esto ¿por qué es importante Brecht? En primer lugar, porque es el creador de una nueva forma estética, tanto en poesía como en teatro. Brecht es, para la crítica, uno de los dramaturgos más importantes del siglo XX. Pero también es un poeta inmenso, de una fertilidad creadora indiscutible y uno de los mejores poetas alemanes de la pasada centuria. Sus críticos lo consideran una de las grandes voces de la poesía alemana y europea contemporánea. Tenía una gran facilidad para versificar y componer, lo hacía imitando las formas de sus poetas más admirados: Horacio, Schiller, Goethe, Villon, Rimbaud o Shakespeare. Uno de sus poemas, *Del pobre B.B.*, es considerado por la crítica como una obra maestra de la lírica. En segundo lugar, fue un hombre de teatro completo, tenía conocimientos musicales y una gran formación teatral, como demostró en su etapa de director del Berliner Ensemble, donde creó una nueva estética teatral que denominó «teatro épico» (estética que desarrolló y teorizó en sus obras de ensayo). También escribió novela, narración, diarios y artículos periodísticos. Una obra inmensa que en su edición completa alemana se condensa en veinte volúmenes.

Brecht se relacionó con Walter Benjamin, Karl Korsch, Ernst Bloch, Klaus Mann, Heinrich Mann, Lion Feuchtwanger, Alfred Döblin y George Grosz. También con toda la gente de teatro de su generación, especialmente con Erwin Piscator, Max Reihardt y Karl Valentin, quienes serán sus grandes maestros. Su deuda hacia los tres es enorme, en especial con Valentin. Asimismo tuvo relación con músicos de la talla de Paul Hindemith, Paul Dessau, Kurt Weill o Hanns Eisler, que escribirán partituras para sus obras.

En la URSS tuvo como amigos y maestros a Serge Tretyakov y Meyerhold. En los EEUU se relacionó con su admirado Charles Chaplin, en quien se inspiró para muchas de sus obras y personajes; y con Orson Welles, Charles Laughton, Aldous Huxley, Auden y Isherwood. A su vuelta a Europa mantendrá relación con algunos de los escritores y seguidores de su estética, como Dürrenmatt, Max Frisch, Heiner Müller, Giorgio Strehler o Peter Weis.

Constituye casi un lugar común mencionar el gran influjo que tuvo en Brecht la lectura de Marx y la concepción de la dialéctica de Karl Korsch, su maestro en ese campo. En cambio, poco se menciona la influencia de Hegel, que fue, sin duda, uno de sus autores preferidos durante toda su vida. Por eso titulo ésta charla *La dialéctica contra la guerra en la obra de Brecht*.

Él se empeñó en crear una nueva dramaturgia, a la que denominó como he dicho «teatro épico», que extrajo de Piscator. Yo creo que nos despistó a todos. Para nosotros, en nuestra tradición greco-latina, la épica es otra cosa, es la narración de gestas extraordinarias en el estilo de *La Iliada* o *El cantar de Roldán*. En cambio, el concepto dialéctico es mucho más esclarecedor para determinar la estética de Brecht. Hegel y Marx son los dos pensadores que más influyeron en Brecht y de los cuales extrajo el concepto dialéctico para construir esa nueva estética. Sobre todo de Hegel, al que Brecht leyó toda su vida y al lado del cual escogió la tumba donde reposar una vez muerto. Observemos que la dialéctica, para Hegel, es negar la evidencia en cuánto que representa la realidad bajo un aspecto que se niegue a sí misma. En cambio, para Marx, la dialéctica no es especulativa, sino que es descripción de la realidad que permite conocer los fenómenos del proceso histórico y los constantes cambios que se dan en la naturaleza que, en su tránsito por lo social, condicionan la vida de la humanidad.

Veamos algún ejemplo de dialéctica brechtiana inspirada en Hegel. El señor Keuner, un alter ego del propio Brecht, un personaje de ficción al que recurre para escribir aforismos, comentarios e historias breves, es siempre un personaje dialéctico. En una de sus historias breves dice:

¿En que está trabajando Usted? Le preguntaron al Sr. Keuner. Éste respondió: estoy preparando mi próximo error.

O epigramas como:

Porque no me fio de él, somos amigos.

Otro ejemplo:

Las nuevas épocas no comienzan de pronto.  
Mi abuelo vivía ya en la época nueva.  
Mi nieto vivirá todavía en la antigua.

Es evidente que en estos casos hay una negación de sí mismo más cercana a Hegel que a Marx.

Por eso me parece mucho más acertado hablar de dialéctica para definir la obra de Brecht. Porque la dialéctica siempre está presente en todas sus páginas. Observemos un fragmento del poema *Elogio a la duda*:

¡Tú, que eres un dirigente, no olvides  
que lo eres porque has dudado de los dirigentes!  
¡Así que permite a los dirigidos  
que duden!

Desde luego que la lucha de clases también estará presente en toda su obra y las lecturas de Marx se evidencian, pero frecuentemente surge una mezcla de Hegel y Marx, observemos otro fragmento de su conocido *Elogio a la dialéctica*:

El que siga vivo, que no diga: ¡»nunca»!  
Lo seguro no es seguro.  
Tal como está, no seguirá todo.  
Cuando hayan hablado los dominadores  
Hablarán los dominados.  
¿Quién se atreve a decir: nunca?

Hay una mezcla de negación, paradoja y contradicción siempre presente en muchos de sus escritos, en los que mezcla aspectos materialistas con preguntas dialécticas. Brecht siempre está interpelando a la naturaleza y en ese extremo su obra es extremadamente útil pues nos obliga a pensar.

### **La guerra en la obra de Brecht. El joven nihilista**

En 1915, con sólo 18 años y cuando un vendaval de patriotismo invade Alemania en plena I Guerra Mundial, se produce su primer altercado con las jerarquías oficiales, en este caso académicas, y que estuvo a punto de costarle la expulsión de la escuela secundaria. El motivo fue un poema antibélico basado en las rimas de Horacio. El poema describía lo bueno y maravilloso



que debe ser morir por la patria, pero añadía que no existe ningún motivo por el que merezca perder la vida, sobre todo cuando se es joven. Finaliza el poema preguntándose a quien se le ocurrió semejante estupidez.

En esos años, el joven Brecht es contrario al servicio militar obligatorio y a participar en la guerra del 1914. El hecho de haber iniciado estudios de medicina le servirá, cuando lo llamen a filas en 1918, para hacerse enfermero y trabajar en hospitales y evitar de ese modo ir al frente de guerra. Cuando vuelve de la guerra, en 1919, tiene 21 años y escribe y canta *La canción del soldado del ejército rojo*:

Y viste hombres con quijada de tigre,  
desfilan detrás de la inhumana bandera  
roja, como la luna alta sobre avenales.  
Hablaban, soñolientos del futuro, delante,  
porque desfilan produce sueño  
hasta que té duermes como hacen los muertos.

Este poema impreso en 1927 dentro del *Devocionario doméstico* fue después prohibido por el Brecht comunista, quien impidió su impresión durante toda su vida. Hoy su divulgación arroja luz sobre su carácter antibelicista y antidogmático. En ese mismo primer libro de poemas se encuentra *La leyenda del soldado muerto*, uno de sus poemas más conocidos y quizás el más claramente antibélico, antimilitarista y pacifista que nunca escribió, donde plasma su experiencia en la guerra a través de la historia de un soldado muerto, desenterrado por sus superiores, que lo harán desfilar por el país en una larga marcha militar entre multitudes que aclaman entusiasmadas las heroicidades del soldado:

Al entrar en su quinto año, la guerra  
no ofrecía perspectivas de paz;  
el soldado sacó sus consecuencias y  
murió de muerte heroica.  
(fragmento)

Esa es la etapa del joven iconoclasta Brecht que recorría las cervecerías de Augsburgo y Munich con su guitarra cantando sus poemas, que le gustaba el jazz, que tenía un aspecto estrambótico, se rapaba el pelo e iba desaliñado, con su gorra y chaqueta de cuero raídas, pero que seducía a cuantos le rodeaban, hombres y mujeres quedaban atrapados por su encanto.

Es el Brecht que escribe *Baal* y *Tambores en la noche*, dos obras de un nihilismo deslumbrante. Mientras en *Baal* el protagonista es un revolucionario

que arremete contra todo lo establecido, el Kragler de *Tambores en la noche* es, al contrario, un ser asocial destruido por la guerra; se trata de un soldado (otra vez) que regresa del frente en busca de su novia y la encuentra a punto de casarse con otro. Mientras en la ciudad ha estallado la revolución espartakista (el primer título que le puso fue *Espartaco*), Kragler deserta de la revolución y de la lucha de clases, y prefiere escapar con la novia a hacer el amor. Esta es su primera versión, después el Brecht comunista añadirá diálogos nuevos y modificara algunos aspectos para hacerla más social, pero no modificará nunca el final de la obra.

En otra obra posterior inacabada, de 1929, *La caída del egoísta Johan Fatzer*, Brecht ya ha leído a Marx e intenta escribir una contrapartida de *Tambores en la noche*. Aquí trata de la conversión de un individualista, el Kragler de *Tambores*, ahora es un ser social, el protagonista es también un soldado que, ahora, desierta del ejército durante la 1ª. Guerra Mundial.

Y en *Hombre por hombre* (1927), una de sus obras más representadas, Brecht intenta sintetizar sus ideas sociales y políticas tras la lectura de Marx que ese mismo año ha empezado a leer conducido por Korsch. Aquí trata la transformación de un hombre, el tranquilo y pacífico mozo de cuerda Galy Gay, que saldrá de casa a comprar pescado y será obligado a alistarse en el ejército. La vida militar lo transformará en un sanguinario y deshumanizado soldado.

De 1937 es la *Cartilla de guerra alemana*, cuaderno de poemas que se encuentra entre los más conocidos y donde pretende parodiar las entonces vigentes cartillas militares de los soldados. Poemas de los que se desprende una despiadada y amarga crítica a la guerra:

La guerra que vendrá  
no es la primera. Hubo  
otras guerras.  
Al final de la última  
hubo vencedores y vencidos.  
Entre los vencidos, el pueblo llano  
pasaba hambre. Entre los vencedores  
el pueblo llano la pasaba también.

Muchas son las obras de teatro de Brecht donde se puede encontrar el carácter antibelicista de Brecht, *Horacios y Curiacios*, *El círculo de tiza caucasiense*, *Coriolano*... Pero sólo me detendré en algunas: en *La madre* (1932), la adaptación de la obra de Gorki más alabada y representada en los países del bloque soviético por tratarse de una exaltación del comunismo. En la escena que estalla la I Guerra Mundial, la madre, que está enferma en la cama, se levanta

tará para salir a la calle para manifestarse a favor de la paz. La policía reprimirá violentamente la manifestación, pero ella gritará a las mujeres que no entreguen sus utensilios de hierro para convertirlos en balas de cañón, pues serán utilizadas para matar a los hermanos obreros de otros países. Y al final de la obra aparecerá enarbolando una bandera roja llamando a los obreros y soldados a sublevarse y desertar de la guerra.

En la primera versión de *La vida de Galileo* (1939), una de sus obras cumbres, en la que trabajó durante toda su vida y que sometió a muchos cambios, Galileo en un momento clave le dice a su discípulo Andrea cuándo le entrega la versión de los Discursos:

Ves con cuidado, llevas la verdad bajo el brazo.

Es decir, Galileo ha abjurado de sus creencias ante el Santo Oficio y ha continuado trabajando para escribir la verdad. En la segunda versión, EE UU ya ha lanzado las bombas nucleares sobre Hiroshima y Nagasaki, y Brecht se pregunta sobre la relación del científico con la sociedad. Ahora, a Brecht ya no le preocupa la astucia de Galileo por haber salvado la vida para escribir la verdad, sino que le preocupa el fracaso del hombre de ciencia ante la hecatombe nuclear.

En Brecht hay muy pocos héroes positivos, la Wlassowa de *La Madre*, la Carrar de los *Fusiles de la madre Carrar* y pocos más. Y abundan los contrarios, los negativos. Galileo también lo es. Brecht nunca disculpa a Galileo por haber abjurado de la verdad, sino al contrario, lo hace más explícito. Brecht lo escribe en sus diarios, ve a Galileo como un ser humano con dudas y contradicciones que, ante la adversidad y el miedo a la tortura, escoge el camino de salvar la vida, sin un ápice de heroísmo ni idealismo, conceptos que despreciaba. En un momento de la obra pondrá en boca de Galileo:

Desgraciado el país que necesita héroes.

Otra de sus grandes obras es *Madre Coraje* (1939), feroz retrato de una mujer alienada que busca a través de la guerra el sustento para su familia. Es la historia de la cantinera que tira de su carromato de mercancías de batalla en batalla buscando hacer negocio, que perderá a sus hijos en otras tantas guerras hasta quedar sola, pero, aún así, continuará marchando y cantando detrás de los ejércitos en pos de la próxima batalla y del próximo negocio. Brecht convierte la guerra en protagonista de la obra, es el motor que mueve a todos los personajes, todos viven inmersos y a expensas de sus efectos y todos serán engullidos por la guerra. Es el Brecht marxista que muestra los mecanismos de la alienación social que conduce a aceptar la más horrenda

de las perversiones humanas, la guerra. Es el mismo Brecht que parodiando a Clausewitz escribirá:

La guerra no es la continuación de la política por otros medios, la guerra es la continuación de los negocios por otros medios.

En *Schwejk en la segunda guerra mundial* (1943), basado en la obra de Jaroslav Hasek. Brecht a través del personaje desenmascara el militarismo y los mecanismos irracionales del poder. El soldado Schwejk, con su picaresca e indisciplina demuestra la ineficacia de los métodos militares. Schwejk es astuto y poseedor de una sabiduría popular subversiva, es un antihéroe que cambia el mundo con su actitud provocativa. Es el soldado que, para sobrevivir, esquivo los servicios, que desenmascara y ridiculiza el estamento militar. En un momento de la obra un oficial le pregunta:

¿Es usted idiota?, Schwejk responde: Si se me permite opinar: sí, señor. No puedo evitarlo. Fui declarado oficialmente idiota por una comisión militar.

Otra obra a tener en cuenta es su versión de *Antígona* (1948) de Sófocles, también tildada de pacifista y rechazada por el estalinismo. La historia es de sobras conocida: Antígona, desobedeciendo a la ley y al rey Creonte, irá a enterrar a su hermano que se ha revelado contra el rey, quien lo ha condenado a no ser sepultado en Tebas y a ser arrojado fuera de la ciudad para que sea devorado por las fieras. Antígona desafía la tiranía de Creonte y en un acto de desobediencia lo entierra. Puede más su amor de hermana que su deber de ciudadana que debe sumisión al rey. Brecht pone en boca de Antígona, una vez más, el rechazo a las guerras mientras predica la paz y la convivencia para el género humano. Brecht en su versión está pensando en el nazismo, pero en cambio, para la burocracia estalinista predica una desobediencia inaceptable desde la óptica oficial.

### **Brecht y los estalinistas**

Para el partido comunista, Brecht siempre será un disidente, no se avino a la ortodoxia del realismo social imperante, fue reiteradamente acusado de formalista, y para colmo ha construido personajes nihilistas como Baal y Kragler, el que no se apunta a la lucha revolucionaria. Personajes como la madre Coraje que no defiende ninguna causa justa, sino tan solo busca hacer negocio con la guerra. Ha criticado la guerra, la burocracia y crea muy pocos héroes positivos que puedan servir de ejemplo dentro del modelo social imperante en todo el bloque soviético. Además, Brecht fue simpatizante, pero

nunca se afilió al partido comunista a pesar de que, erróneamente, algunas biografías lo señalan. En su exilio, huyendo del nazismo, sus pasos lo conducirán a la URSS, pero no escogió ese país como refugio, sino para escapar hacia los EE UU. Lo cierto es que Brecht desconfiaba mucho de la URSS, conocía el final de sus maestros Tretyakov y Meyerhold, como de otros revolucionarios soviéticos que desaparecieron en las purgas estalinianas, también de su amiga, la actriz alemana Carola Neher, quien se refugió en la URSS y murió en los campos de Stalin.

Tretyakov, director y hombre de teatro, un hombre maldito de quien, como tantos otros intelectuales soviéticos, no se puede mencionar su nombre. Pero Brecht, en privado, sí que habla de él y lo recuerda dedicándole un poema nunca publicado en vida de Brecht que dice:

Mi maestro  
De gran corazón  
ha sido fusilado, condenado como espía  
por un tribunal popular. Su nombre ha sido maldito  
Sus libros han sido destruidos  
¿Hablar de él es peligroso?

Cuando retorna de su exilio, primero se queda en Suiza durante un largo periodo desde donde gestiona su retorno a Alemania en 1949, pero, a su vez, gestiona la obtención de un pasaporte austríaco (hecho que cuando fue conocido provocó un escándalo en el interior de la RDA). Brecht no acaba de confiar, ni tiene claro su futuro en la RDA, y se asegura poder abandonar el país sin dificultad en caso de irle mal las cosas.

A su regreso a Berlín fundará el Berliner Ensemble donde desarrollará sus ideas teatrales a través de montajes escénicos que quedaran como modelos de sus ideas estéticas. Montajes que serán autorizados a viajar por Europa y serán ensalzados con éxito de crítica y público. Pero en la URSS continuará siendo un escritor desconocido y poco grato, hasta finalizada la 2ª Guerra Mundial no se publicará en la URSS, y sus obras no se representarán, a excepción de *La madre*.

*La madre* obtendrá un gran reconocimiento oficial, como no podía ser de otro modo, pues la obra ensalza el comunismo y la lucha revolucionaria. También otra de sus obras, la pieza didáctica *La medida*, será bien acogida por el aparato comunista. Es la historia de un joven comunista condenado por el partido a morir ejecutado por los errores cometidos durante la revolución china. Se trata de una obra controvertida alabada por los dogmáticos, aunque también tuvo críticas desde el lado comunista, y que los detractores de Brecht

han utilizado para señalarlo como defensor de un comunismo inhumano. Si bien Brecht nunca cambió ese final polémico, también lo es que nunca autorizó su representación y hoy la obra continúa prohibida por sus herederos.

También se debe observar que Brecht fue acusado de formalista por los defensores de realismo socialista, en especial por Luckács, con quien mantuvo un encendido debate sobre sus concepciones sobre realismo y arte popular cuando éste se encontraba en Moscú en 1938, controversia que le hará ganarse enemigos entre quienes defendían el realismo socialista oficial en la URSS, del cual Luckács era su principal valedor.

Uno de los muchos incidentes que tuvo que abordar con la nomenclatura por culpa de la estética oficial del realismo social fue con el estreno en la RDA de *El proceso de Lúculo* (1951). Otra de sus obras antibelicistas. En la cual se relata el juicio a un general del imperio romano que envió a la muerte a 80.000 hombres en una batalla perdida de antemano. El general se defiende diciendo que el pueblo no puede juzgar la guerra por que no la entiende. El tribunal lo encontrará culpable por la muerte de sus soldados y le condenará. Pero añadirá en su sentencia un aspecto sorprendente, dice que Lúculo, a pesar de su crimen, hizo algo bueno, la introducción del cerezo en Europa, pues sin él no se hubiera conocido. Es decir, Brecht condena la guerra y a Lúculo por su estrategia criminal, pero en cambio le agradece que haya traído el cerezo, el cual en Alemania es un símbolo de paz.

Se prepara un estreno en versión de opera con música de Paul Dessau. Después del estreno, la obra será suspendida, no ha gustado y ha recibido críticas muy adversas, es inadecuada para el momento que se vive, 1951, la Guerra de Corea había empezado en 1950. Se le acusa de pacifista, pero sobre todo de formalista, y ésta es una grave acusación pues se vive bajo el dogma de la estética del realismo socialista. Brecht envía una carta a Walter Ulbricht defendiéndose, en la cual condena las guerras de conquista y dice que se avendrá a hacer ciertos cambios, entre ellos un párrafo en el que el general romano Lúculo es elogiado por iniciar una guerra defensiva, es decir justa. Pero el día del estreno, Brecht no asistió, y en cambio gestionó la representación de su anterior versión en la Alemania occidental, que se hizo en Frankfurt en 1952 y en la cual sí estuvo presente.

En junio de 1953 tuvo lugar en Berlín un levantamiento popular acompañado de revueltas obreras aplastadas por los tanques soviéticos. Estos acontecimientos han dado pie a que se viertan injustas acusaciones sobre el papel jugado por Brecht en los incidentes. Brecht junto a otros intelectuales, firmó una primera carta de apoyo al régimen. Pero hubo una segunda carta, donde además de criticar las consignas antisocialistas de los mani-

festantes pedía a las autoridades de la RDA atendieran las justas reivindicaciones del pueblo. Estos párrafos fueron suprimidos y su carta se publicó censurada. Brecht sufrió un fuerte desengaño y su respuesta vuelve a estar muy clara en sus diarios y en los poemas escritos desde su retiro en Buckow que lo llevan a escribir el sarcástico poema *La solución* contra la nomenclatura política:

Tras el alzamiento del 17 de junio  
el secretario de la Unión de Escritores  
mandó repartir panfletos en la avenida Stalin  
en los que se leía que el pueblo  
había perdido la confianza del gobierno  
y que solo redoblando el trabajo  
podría reconquistarla. ¿Pero no sería  
más simple que el gobierno  
disolviera al pueblo  
y que eligiera otro?

#### **Determinantes elementos pacifistas**

Además de todos los elementos antibélicos en su obra, algunos de sus actos hacen pensar que Brecht tenía algo de pacifista. Sí de sus obras se pueden extraer diversas lecturas, sus acciones concretas son unívocas y no engañan. En primer lugar está el elemento señalado en su juventud, cuando él estaba en contra de que en Alemania y el bolchevismo establecieran la obligatoriedad del servicio militar.

Otro hecho significativo que cabe admirar en Brecht tiene que ver con Carl von Ossietzky, un conocido periodista y pacifista alemán. Este escritor se opuso fuertemente al rearme alemán y lo denunció, lo cual le valió ser acusado de traidor en 1931 y un año más tarde fue detenido y posteriormente internando en un campo de concentración, donde murió en 1938. En 1936 le fue otorgado el premio Nobel de la Paz. Este periodista en muchos de sus escritos denunciaba por igual la violencia ejercida por los nazis como por los mismos comunistas. Brecht no dudó en firmar una carta en 1933 dirigida al Reich pidiendo la libertad de Ossietzky, pese a que ello podía enemistarlo con algunos comunistas.

Otro aspecto que demuestra el pacifismo moderno de Brecht fue tras el lanzamiento de las bombas atómicas sobre Hiroshima y Nagasaki. Brecht quedó muy impresionado. Luego conoció la posición contraria de Einstein respecto a la bomba atómica. Él admiraba a Einstein, lo consideraba a uno de los

hombres más importante del siglo y todos sabemos que Einstein es una de las figuras del pacifismo moderno. Pues bien, en 1956, cuándo la guerra fría ya había estallado con virulencia y la guerra nuclear aparece como posible, Brecht se replantea el Galileo y su final. Poco después moría sin acabar esa nueva versión de su obra, pero lo que sí queda claro en sus diarios es que estaba muy preocupado por el arma exterminista y pretendía dar una respuesta a través de Galileo.

Brecht tenía por costumbre recortar noticias y fotografías de los periódicos a los cuales añadía comentarios o poemas. En 1942, en plena guerra mundial, escribe un poema claramente pacifista que será utilizado por sus detractores para acusarlo de indignidad moral, en este poema dice:

Pero moriré en la flor de la vida  
Sin que nadie me ame ni me eche de menos,  
Conductor temerario de una máquina bélica.  
Sin haber aprendido nada, menos al final,  
Sin haber vivido más que repartiendo muerte,  
No añorado por nadie, sólo por los carniceros.

Y, en 1956, lo intentó publicar dentro del *Abecedario de la guerra*, un libro de poemas breves acompañados de fotografías, cargados de un fuerte y amargo pacifismo, también de un virulento antibelicismo que sus críticos señalan como uno de sus mejores libros de poemas.<sup>2</sup> El libro no fue autorizado. Brecht montó en cólera y amenazó con enviarlo al Congreso Mundial por la Paz para que se conociera su contenido, hecho que facilitó fuera autorizada su publicación.

Otro aspecto importante: a su regreso a Berlín, por decisión de Brecht, el telón que abría el escenario del Berliner Ensemble, desde el mismo día de su inauguración, mostraba una gran reproducción de la paloma de la paz de Picasso.

Y, finalmente, otro hecho significativo. En 1956, poco antes de su muerte, el *News Deuchland* publica una carta de Brecht en contra del servicio militar obligatorio, a favor de la objeción de conciencia y en contra del rearme de Alemania. Hay que observar que en ese momento la Guerra Fría ya ha estallado. La determinación de Brecht de apoyar la objeción de conciencia y el desarme ha sido olvidada en la mayoría de sus biografías, pero es de un valor extraordinario haberlo expresado en 1956 en la RDA en medio de la hostili-

---

2. No traducido al castellano.



dades entre los dos bloques. La amenaza de guerra nuclear ya está presente, Brecht es muy consciente de esa situación y sus últimos poemas en Buckow dejan traslucir la amargura de los últimos días de su vida, pero también su renovada confianza en el comunismo del cual no deserta. Es de ese momento el poema *El cambio de rueda*:

Estoy sentado en el arcén.  
El conductor cambia la rueda.  
No estoy a gusto allí de donde vengo.  
No estoy a gusto allí hacia donde voy.  
¿Por qué observo impaciente  
el cambio de rueda?

A pesar de sus disidencias y desencuentros con el régimen, Brecht nunca criticó públicamente a la URSS y a su sistema político, incluso aceptó en 1955 el premio Stalin de la paz y se desplazó a Moscú para recogerlo. A pesar de ello, también debemos recordar que él, en uno de sus poemas más célebres, nos pidió a las gentes del futuro que fuéramos indulgentes con los que vivieron en tiempos de revuelta.



## La desmemoria del cine

JOSEP TORRELL

La primavera de Praga tuvo una prehistoria que no muchos conocen. El camino de las reformas (sobre todo económicas) había empezado en realidad unos años antes. En 1965 se suprimió la censura y empezaron a rehabilitarse los militantes comunistas que habían sido encarcelados durante el período estalinista. Pero se precisaba una cosa que, sin ser fundamentalmente política, permitiese ver claramente que algo estaba cambiando.

La Facultad de Cinematografía y Televisión —conocida como FAMU— había tenido entre 1956 y 1962 a un grupo de jóvenes que empujaban por hacer un cine distinto, más arraigado en el sentir de las jóvenes generaciones y más innovador formalmente. Se trataba de Vera Chytilová, Milos Forman, Jaromil Jires, Jiri Menzel, Jan Némec, Ivan Passer, Evald Schorm, etcétera. Era la que muy pronto sería denominada la nueva ola checoslovaca, la *nova vlna*. En 1964, un largometraje de Jan Némec había ganado el gran premio en el festival de Mannheim, y recibió gran popularidad. Era la oportunidad excepcional que estaban esperando los comunistas renovadores.

La defensa del cine checoslovaco, con los estigmas de lo nuevo y lo renovador, se convirtió en la línea cultural del partido comunista. El apoyo oficial a estas películas dejó a la crítica checa absolutamente descolocada y la forzó a aprobar unas películas que sus colegas de la crítica institucionalizada en el resto del mundo detestaban y aborrecían. En 1966, el festival internacional de cine de Pésaro, en Italia, dio el acta de nacimiento de los nuevos cines precisamente con el *cinema nôvo* brasileño y el *nova vlna* checoslovaco.

Una de estas películas pioneras fue *Démanty noci* / *Diamantes en la noche* (1964) de Jan Némec, precisamente la que ganó en Mannheim. Se sacaron

tantas copias que el negativo quedo seriamente dañado, hasta que en tiempos recientes se ha restaurado el negativo y se ha hecho copias nuevas. La Filmoteca realizó hace poco un ciclo que programaba una muestra del patrimonio conservado por las distintas cinematecas del mundo. Fui a verla, después de tanto tiempo de conocer sólo su nombre.

Desde 1964 hasta hoy, han pasado cuarenta años. Contando en cine, es mucho tiempo. ¿Quién recuerda, por ejemplo, *Alondras sobre una alambrada* del propio Jan Nemeč, rodada en 1968, prohibida como la mayoría de las películas gestadas durante la primavera de Praga y no estrenada hasta la tardía fecha de 1988, hace sólo dieciséis años? Nuestra memoria es poco permeable —conscientemente— al impacto de las películas, sobre todo si nos llegan por la pantalla del televisor.

El argumento de *Diamantes en la noche* es sencillo. Dos jóvenes escapan corriendo de un tren de prisioneros del ejército alemán, presumiblemente destinado a un campo de exterminio. No vemos a los soldados alemanes, solo oímos disparos y luego el tren que va alejándose lentamente. La cámara, anclada en los dos fugitivos, acompaña su huida. Mientras escapan por el bosque, a veces, vienen recuerdos de un amor perdido o de antes de la fuga, pero son como chispazos, como imágenes de un recuerdo, que no remiten a nada concreto.

En un claro del bosque descubren una casa y acuden a por comida. Se la dan pero acto seguido la mujer les denuncia. Los viejos del lugar, armados con todo tipo de fusiles, se disponen a cazarlos. Los viejos contra los jóvenes, porque solo hay viejos en el lugar. Los dos fugitivos están cansados por la huida. La cámara abandona a los fugitivos y retrata a los viejos alemanes en su cacería. El final es el esperado: los jóvenes caen prisioneros, y les trasladan a una taberna donde los viejos festejan el éxito de la cacería.

Por la tarde, hacen salir a los jóvenes y encuentran a todos los viejos dispuestos para lo que parece un asesinato según la ley de fugas. Dan la orden de que los jóvenes caminen hacia las afueras del pueblo, y luego a los tiradores las ordenes: carguen, apunten y fuego. La cámara ha vuelto ha situarse del lado de los fugitivos, pero la orden de fuego es seguido de un estallido de carcajadas. La caza ha sido un entretenimiento para los viejos, después de lo cual dejan ir a los prisioneros. Corriendo, los fugitivos se internan por el bosque, y la cámara se pierde con ellos en la obscuridad.

La historia es real y los diamantes en la noche resultan ser los viejos de aquel pueblo, que fingen capturarles simplemente para divertirse, soltándoles después de haberles dado un poco de comida y reposo.

Vista cuarenta años más tarde, lo que más sorprende es la posición de la cámara. Una cámara que sigue sin cesar a los prisioneros muy de cerca, ya desde las primeras secuencias, obsesivamente. Largos *travellings* en primer plano, larguísimo movimiento cámara en mano siguiendo por atrás a los fugitivos en su huida por el bosque. Cuando filma a los viejos alemanes, los diamantes de la noche del título, la cámara va al paso lento de los perseguidores, pero les sigue igual que ha hecho con los perseguidos. Esto, en 1964, era una concepción innovadora del trabajo de la cámara, y un símbolo de ese nuevo cine que estaba naciendo.

En 1964, y en 1999. Porque esa —y no otra— fue la razón de la palma de oro en Cannes para *Rosetta* (Rosetta, 1999) de Luc y Jean-Pierre Dardenne: la elección de estilo de una cámara siguiendo siempre a la protagonista. La pregunta es evidente: ¿ninguno de los que estuvo en Cannes en el año 1999 había visto *Diamantes en la noche*?, ¿ninguno podía advertir que esto era nuevo en 1964 y nada nuevo en 1999?

Claro que tampoco era nueva la movilidad de la cámara y el desencuadre permanente que caracterizaban *Rompiendo las olas* (Breaking the Waves, 1997) de Lars von Triers. Había sido utilizado por Francesco Maselli en la película comunista *Lettera aperta a un giornale della sera / Carta abierta a un periódico de la tarde* (1971), como un medio de camuflar que lo único que realmente importaba era el diálogo. Lars von Triers conocía la película de Maselli, como conoce otras muchas que ha copiado. Los Dardenne probablemente desconocían su precedente. Da lo mismo. Allí está la caterva de gacetilleros (con el sobrenombre de *críticos de cine*) siempre dispuestos a ensalzar como *citas* lo que son burdas *copias*.

Sin embargo, el caso de Cannes es bastante significativo. Significa que ninguno de los nombres que suenan recordó que la opción estilística de los Dardenne ya había sido usada en los años sesenta. Ello nos lleva a una cuestión más amplia y con implicaciones en la historiografía del cine. La vida profesional de un crítico de cine son cuarenta años (en un cálculo aproximativo). Aunque es difícil encontrar un crítico (profesional o militante) que durante todo el período haya asistido a festivales. Por lo demás, los críticos profesionales en su vida cotidiana no suelen ir a filmotecas ni a pases de películas antiguas. Así las cosas, resulta difícil —cuando no imposible— encontrar un crítico que haya visto la película de Nemeš en 1964 y a la vez sea uno de los primeros en ver la de los Dardenne en 1999.

Esto significa que —salvo excepciones— la memoria colectiva del cine tiene ciclos de varias décadas, pasadas las cuales nadie se acuerda ya de lo que

había antes. La historia del cine es una asignatura demasiado nueva para poder paliar esta falta de memoria.

La reflexión sobre este asunto —que es más serio de lo que algunos piensan— tiene otras implicaciones. La apertura de un nuevo siglo conlleva la cancelación de la etapa de los años sesenta. Por supuesto, no todo lo de aquella época. Quedan algunos exponentes del cine más representativo de aquella época: Bergman, Antonioni, Resnais, Godard, Tarkovski y algunos más. Fueron los primeros y los que lograron verse fuera de sus países. La política del gobierno francés ha permitido también que se conserve cierta memoria del cine de aquel país. Lo demás queda sepultado entre toneladas de visiones de la nada. Se olvida.

Sin embargo, lo que se olvida ha sido un fenómeno que el cine americano ha tratado siempre de ocultar por todos los medios. Perder la memoria de los años sesenta tiene el inconveniente de pasar la escoba del olvido sobre el nacimiento y desarrollo de los nuevos cines en todo el mundo. Sin embargo, esto se hace sin haber comprendido algo que los nuevos cines aprendieron y discutieron. Que para expresar un nuevo contenido había que ensayar nuevas formas. Que el contenido de la obra cinematográfica es inseparable de su forma.

De aquí, que formas nuevas como la de una cámara obsesiva siguiendo a los personajes hay miles de ejemplos en las películas de los nuevos cines. Sólo hay que volver a mirarlas para descubrirlo. Volver a mirarlas que, en muchos casos, significa verlas por primera vez. Es el caso de *Ucho / La oreja* (1971) de Karel Kachnya, sobre el poder y la delación, prohibida en su momento (también en Checoslovaquia) aunque asombrosamente clara y admirable por muchos aspectos, vista en un pase de madrugada por televisión española, allá por marzo de 1995 (antes que la derecha se adueñase de la televisión).

Hoy parece imposible que el cine de los años sesenta fuera tan innovador y crítico, aunque era el reflejo de su tiempo. El reflejo de un tiempo que intentó transformar el mundo y cambiar la vida. Un cine que establecía infinidad de vasos comunicantes con los jóvenes y con la izquierda revolucionaria. Olvidar esto supone extender la desmemoria a todo lo que ha sido renovador en el cine desde Eisenstein, Dovjenko o Vertov. Hoy queda un rescoldo de la memoria de que hubo un tiempo en que el cine enlazaba la razón y la mirada, la estética y la política. Lo inquietante es que se trata de la memoria de los dinosaurios, una memoria que es percedera. Las películas sólo viven si pueden verse, si alguien desea verlas.

Formular el deseo de ver ese *nuevo cine* —que con el tiempo ya es antiguo— no es fácil. El festival de cine de Gijón ha emprendido la tarea, pero empe-

zando con los ejemplos más evidentes (*free cinema* inglés, nueva ola francesa, el nuevo cine español y la escuela de Barcelona), y pronto se ha extraviado, y ha programado el «nuevo cine de Hollywood», que en cualquier caso marca la fecha de defunción del cine de innovación formal y social en casi todo el mundo.

Los jóvenes que van al cine —y los que estudian cómo hacer películas— tienen una memoria más limitada, que se retrotrae a un año, pero no a un período de cuarenta años. El ansía de ver películas de los *nuevos cines* es un deseo que ha de ser fomentado desde fuera, desde lo que llamamos el cine como institución. Aunque aquí comienzan los problemas de derivados de nuestra historia reciente. El barrido de cualquier forma de asociación que no fuese lucrativa es endiablado y casi nada queda en pie.

Los cine-clubes —que servían para difundir las películas que no llegaban— desaparecieron al compás de casi todo lo demás, empezando por la actividad pública. El espectador se quedó solo ante el mercado del cine. Condenado a optar entre la reducida oferta de películas norteamericanas, sin la posibilidad de elegir una rareza de película, pero que construye la historia de un cine distinto en la cabeza de quienes lo ven.

Habría que crear un cine club que despertara la atención de los aficionados hacia cierto tipo de películas, las de los *nuevos cines* y otras (por ejemplo, las películas soviéticas, prácticamente desconocidas en nuestro país). Aunque esto suponga, en primer lugar, que el trabajo de quienes lo hagan no será remunerado. Suponga, en realidad, empezar de cero otra vez.

En caso contrario, las generaciones que vivieron los nuevos cines —las generaciones de los sesenta y setenta: las de la transición política— serán las últimas que recordarán que el cine podía ser algo distinto (en vez de un pasatiempo de mercado). Que el cine podía asumir la labor, como dijo Eisenstein, de «desvelar las contradicciones del ser».





## Angelopoulos o el refugio

Premio FIPRESCI a la mejor película europea  
a Theo Angelopoulos por *Eleni o El prado que llora*<sup>1</sup>

MICHEL CIMENT

Doce películas en treinta y cinco: pocos directores han desarrollado una coherencia semejante en su trabajo, profundizado tanto en su temática y ostentado un nivel de logro constante como Theo Angelopoulos. *Eleni o El prado que llora*, la primera parte de una trilogía, es algo así como una recapitulación de lo que fue el último siglo y a la vez un viaje a través de las películas del propio director, desde el *travelling* con los artistas (que esta vez son músicos), hasta el trabajo que hizo mundialmente famosa la secuencia de los matarifes de ovejas en *Alejandro el Grande*, pasando por una mujer como figura central de la primera película que rodó, *La reconstrucción*.

Al igual que *La reconstrucción*, *Eleni o El prado que llora* ofrece numerosos ecos de la tragedia griega, en particular de *Edipo rey* y *Antígona*, con Eleni, figura de la madre en duelo y asesina del padre, que escapa con el hijo para ser su esposa. *El viaje de los comediantes* también estaba inspirada en el ciclo de los Atridas, aunque las películas sucesivas de Angelopoulos tenían mucho más que ver con *La Odisea* de Homero.

La dimensión mito-poética de su nueva obra —incluyendo al joven músico como Orfeo— es inusual, por estar vinculada a la dificultad política y al

---

1. El 11 de diciembre se celebró en Barcelona la concesión de los premios de la academia europea. La Federación Internacional de la Prensa Cinematográfica (FIPRESCI) otorgó su reconocimiento al cineasta Theo Angelopoulos, que representa el mayor homenaje *internacional* a un cineasta *europeo*. Michel Ciment es presidente de la FIPRESCI. El título es nuestro. (Nota del traductor.)

contexto social. La película se extiende por treinta años de la historia griega, desde el éxodo de la colonia griega de Odessa ante la llegada del Ejército Rojo en 1919, hasta el fin de la guerra civil en 1949, pasando por la dictadura de Metaxas en los años treinta y la resistencia popular contra la ocupación nazi durante la segunda guerra mundial. Como en *El paso suspendido de la cigüeña* y *La mirada de Ulises*, el tema central de *Eleni o El prado que llora* es el refugio. Con esto, parece simbolizar todo un siglo de pueblos desplazados, siempre en tránsito, víctimas de las guerras y combates de aniquilación masiva. Desde este punto de vista, el agua se convierte en una clave visual, que refleja el paso del tiempo y el viaje interminable, una metáfora ambigua que a veces es una instancia salvadora (el río ayuda a los jóvenes amantes a escapar de sus perseguidores), pero a veces es también una fuerza destructiva (la inundación del pueblo).

Angelopoulos ha demostrado una vez más que es un maestro de la composición visual, como la procesión con el cadáver del padre y las barcas silenciosas que lo acompañan, o luego, cuando los protagonistas dejan la barca y se encuentran con que han matado los corderos. La fusión mágica de colores, sonido, música e imágenes es capaz de expresar un profundo sentimiento entorno a la vida y la muerte, que define *Eleni o el prado que llora* como cine de poesía, algo extremadamente raro en la producción de hoy en día. Este es el tipo de logro que la FIPRESCI ha querido singularizar entre todas las películas europeas de 2004.

*Traducción del inglés de Josep Torrell*

## CITA

### Descubrimiento del Guernica

El toro impávido ante la lengua de los muertos  
la muerte derramada bajo los cascos implacables  
la impiedad del caballo entre el dolor de las lámparas  
y el amor mío por el sueño  
deslumbrado de pronto  
por el remordimiento.

ROQUE DALTON



**mientrastanto.e**

*Mientras tanto* está publicando un boletín electrónico de periodicidad mensual, quienes deseen suscribirse gratuitamente a *mientrastanto.e* pueden solicitarlo a la dirección siguiente:

**[suscripciones@mientrastanto.org](mailto:suscripciones@mientrastanto.org)**



BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

Nombre .....

Dirección ..... C.P. ....

Población ..... Provincia .....

NIF ..... Teléfono .....

Profesión ..... Ocupación .....

SUSCRIPCIÓN POR 4 NÚMEROS  
DESDE EL PRÓXIMO NÚMERO

- primera suscripción  
 renovación

Tarifa:

- España ..... 20 euros
- Europa ..... 30 euros
- Resto del mundo ..... 37 euros

NÚMEROS ATRASADOS QUE SE DESEA RECIBIR

.....

.....

Cada número atrasado en existencia ..... 3 euros

REDACCIÓN

Apartado de Correos 30059, Barcelona

SUSCRIPCIONES

Apartado de Correos 857 F. D., Barcelona

e-mail: [icaria@icariaeditorial.com](mailto:icaria@icariaeditorial.com)

Tel.: (34) 93 301 17 23/26 (Lunes a viernes de 9 a 17 h.)

Fax: (34) 93 317 82 42

Forma de pago:

- Talón adjunto a nombre de Icaria editorial
- Transferencia a la c/c de Icaria editorial n.º 2013 0717 61 0200380950, de la Caja de Ahorros de Cataluña - Girona, 15 - 08010 Barcelona.
- Domiciliación bancaria:

lcta. o cc.

n.º \_\_\_\_\_  
                  entidad          oficina          control                  n.º lcta. o c.c.

- Visa      N.º tarjeta .....      Fecha de caducidad .....

(Para facilitar la gestión bancaria, le rogamos que rellene cuidadosamente cada casilla con el dígito correspondiente. Consulte con su entidad bancaria sin tiene alguna duda.)

dirección .....  
agencia .....  
entidad .....

---

ORDEN DE PAGO

Sr. director del Banco o Caja .....

Dirección .....

Sírvase atender hasta nuevo aviso, y con cargo a mi cuenta, los recibos que le sean presentados por la revista *mientras tanto*.

Titular de la cuenta .....

Dirección .....

Número de la cuenta

Atentamente,

(firma)