

Sindicatos, globalización económica y crisis ambiental

Albert Recio

Universitat Autònoma de Barcelona. Departament d'Economia Aplicada
08193 Bellaterra (Barcelona). Spain

Resumen

El trabajo analiza el impacto que tiene la globalización sobre la acción sindical. Esta se analiza desde una doble vertiente: la globalización en términos económicos convencionales y en términos de crisis ecológica. Se estudian los impactos concretos que ambos procesos tienen para las prácticas sindicales habituales y se muestra que los mismos afectan directamente a aspectos cruciales de las políticas sindicales, tales como su dependencia del crecimiento económico y las políticas públicas. Se considera por último que la reconstrucción de un amplio movimiento sindical sólo es posible con un ambicioso proceso de innovación política y organizativa.

Palabras clave: sindicatos, políticas sindicales, crisis sindical, globalización económica, crisis ambiental.

Abstract. *Unions, economic globalization and environmental crisis*

This paper analyzes the impact of globalization on union's activity. Globalization is considered both in terms of conventional economic aspects and in terms of environmental crisis. The analysis shows that both process affect dramatically and negatively the logic of union policies, specially in their dependence of economic growth and public policies. At the end is explored the possibility to develop substantial innovative practices in order to avoid the present union decline.

Key words: unions, policies, union crisis, globalization, environmental crisis.

Sumario

- | | |
|--|-----------------------|
| 1. Introducción | 5. ¿Declive sindical? |
| 2. Condicionantes de la acción sindical | 6. Conclusión |
| 3. El reto de la globalización económica | Bibliografía |
| 4. Sindicalismo y crisis ecológica | |

1. Introducción

En los últimos veinte años el sistema productivo mundial ha experimentado un proceso de transformación, que pone en cuestión a una gran parte de las instituciones que han regulado la vida económica. Una de las instituciones cuyo papel es cuestionado es la sindical, que hasta ahora ha desempeñado un papel central en el funcionamiento del mercado laboral y la actividad productiva. En el presente trabajo intentaré analizar en qué medida estos cambios, que denominaré con el apelativo de «globalización económica» afectan a la actuación de los sindicatos y explican en buena medida sus dificultades de respuesta eficiente.

Antes de entrar en el núcleo del análisis debo hacer dos advertencias previas. La primera se refiere a qué cuestiones estoy considerando cuando me refiero a la globalización. La segunda a justificar porque considero crucial para el futuro de buena parte de la población lo que este proceso vaya a deparar a los sindicatos.

Es evidente que las fuerzas que han generado los cambios actuales son diversas y provienen tanto de transformaciones en la esfera tecnoproductiva como en la socioinstitucional¹. Al resumirlos en términos de globalización estamos dando un peso particular a los aspectos espaciales de esta transformación, al considerar que el desarrollo de una economía organizada a escala planetaria constituye la principal novedad. En las páginas siguientes se podrá observar que estamos pensando en un conjunto de transformaciones más amplias que la mera apertura internacional, pero para los objetivos del presente trabajo me parece adecuado subrayar este aspecto espacial porque se trata de uno de los elementos que de forma más directa afecta a las prácticas sindicales. La pérdida de importancia del Estado nacional y las tendencias a la mundialización de la gestión capitalista de la producción, transforma de forma bastante radical el espacio, entendido como espacio social acotado por un determinado marco institucional, en el que tradicionalmente se han movido los sindicatos. El análisis de estos problemas considera además otra vertiente de este proceso, a menudo poco tenida en consideración: me refiero a la crisis ambiental (ejemplificada ya en los determinantes claramente «globales» del efecto invernadero, la destrucción de la capa de ozono o la crisis de los recursos pesqueros, por poner tres ejemplos de cuestiones que hoy ya tienen una dimensión planetaria). Habitualmente el análisis de los problemas ambientales resulta extraña al análisis económico convencional, y particularmente a los análisis del mundo laboral (y de la vida sindical en particular). Mi interés en hacer referencia a los mismos se debe al convencimiento de que los problemas ambientales provocados por el proceso de gestión global del capitalismo irán en aumento y generarán a los sindicatos nuevos problemas, que tienen, en parte, unas características parecidas a los que provoca la globalización económica entendida en términos convencionales (internacionalización de la produc-

1. Baglioni y Crouch (1992); Sengerberger (1992); Hyman (1994a); Recio (1997b).

ción, desarrollo de un sistema financiero mundializado, pérdida de poder de los Estados nacionales...).

Para las corrientes de pensamiento dominantes, las transformaciones actuales, especialmente las que afectan a la esfera económica tradicional, son el resultado de un mero proceso evolutivo generado por la continua mejora de los conocimientos técnicos. El proceso actual de internacionalización productiva constituiría un resultado «natural» de este proceso innovativo (especialmente en la medida que se facilita el transporte y la comunicación entre áreas geográficas alejadas) al que los agentes sociales no tendrían otra opción que la adaptativa². Por el contrario, las corrientes críticas, entre las que se sitúa este papel, en general, y la corriente de la segmentación laboral, en particular (Wilkinson, 1983), han destacado en todo momento la importancia de las instituciones sociales en su papel de modular las características y los efectos del cambio técnico y de los procesos productivos en general.

Entre las instituciones básicas de las economías capitalistas desarrolladas, los sindicatos tienen un papel fundamental a la hora de reequilibrar las enormes desigualdades sociales imperantes en estas sociedades. La desigual distribución de los recursos productivos y las prerrogativas institucionales que gozan los capitalistas en estas sociedades les confieren un grado de autonomía tal que convierten la negociación individual entre empresarios y trabajadores en un comercio desigual³. La propia configuración del contrato de trabajo como un contrato de poder (Marx, Coase, Simon, Vegara, Recio) acrecienta estas desigualdades y tiene notables repercusiones enormes para la vida de las personas⁴.

La existencia de organizaciones autónomas de los asalariados, que actúan como voz colectiva de los mismos, que son capaces de impulsar movilizaciones sociales y de negociar colectivamente, constituye un elemento crucial de limitación de este excesivo poder empresarial. La existencia de sindicatos fuertes tiene también influencia sobre la actuación del Estado en campos como la regulación de las relaciones laborales, la política económica y los derechos sociales básicos. Campos en los que no sólo influyen las acciones de presión, sino también el debate político al que se ven forzados empresarios y gestores públicos cuando se enfrentan a demandas sociales y argumentos alternativos. Aunque la actuación de los sindicatos suele ser compleja y llena de ambigüedades, la existencia de sindicatos fuertes tiende a estar asociada a mayores niveles de equidad social y de cobertura de derechos sociales básicos (Freeman, 1994).

2. El carácter ineludible de muchas de las presentaciones que se hacen del fenómeno de la globalización suena a menudo parecido al determinismo con que las viejas vulgatas stalinistas planteaban el camino a una sociedad socialista. Posiblemente porque también en muchos de estos textos hay un gran peso de componentes propagandísticos interesados en conseguir que estos cambios sean aceptados sin oposición.
3. Algo que ya captó con notable sutileza A. Smith (1776) cuando el capitalismo era aún un sistema social en fase de nacimiento. Para una reflexión moderna del tema, véase Offe (1992), Recio (1997b).
4. Una de las revisiones más importantes del debate sobre la democracia económica y sus efectos sobre la vida de las personas se encuentra en Schweickart (1993).

Por esto la amenaza que para los sindicatos representa el actual proceso de globalización puede tener efectos que van más allá de su mera existencia y entran en el terreno básico de la equidad social y los derechos sociales. Es evidente que éstos últimos no dependen exclusivamente de la existencia de sindicatos, pero éstos han tenido hasta el presente un papel activo para el que no existen candidatos alternativos claros. Y por ello considero que lo que ocurra con los sindicatos puede tener una influencia notable sobre aspectos cruciales de la vida social. Algunos indicadores básicos, como el grado de afiliación sindical, muestran que la situación empieza a mostrar aspectos críticos, lo que añade relevancia a la cuestión (Visser, 1992; OIT, 1998).

El problema de la crisis de los sindicatos es, como casi todos los fenómenos sociales, complejo. En este trabajo me limitaré a discutir la incidencia que para la misma tienen los dos fenómenos anteriormente subrayados: la globalización económica, entendida en los términos convencionales de mundialización de la gestión económica, y la crisis medioambiental. En la sección segunda, trato de describir algunos rasgos básicos de la acción sindical que permiten explicar algunos de los problemas actuales. En la sección tercera y cuarta abordo el análisis del impacto que tienen la globalización y la crisis ambiental para la acción sindical. En la sección quinta intento desarrollar el escenario esperable de respuesta sindical a estos problemas, en base a la experiencia actual, destacando los peligros que considero tienen estas respuestas. Por último, en la sección sexta sugiero algunas vías de acción alternativa que considero merecen algún interés explorar.

2. Condicionantes de la acción sindical

Aunque las prácticas y las formas de organización sindical difieren notablemente en cada país, existen algunos aspectos comunes a todas ellas. Algo que podríamos considerar como rasgos estructurales de la acción sindical, los cuales influyen sobre la dinámica organizativa de los sindicatos y su capacidad de influir sobre la actividad económica en favor de los asalariados.

Para que exista organización es necesario tener capacidad para agrupar, afiliar, representar y, a veces, movilizar activamente un importante número de personas. Éstas deben estar mínimamente motivadas para formar parte de actividades colectivas que, en cierta medida, son alternativas a las prácticas individuales que cada persona realiza por sí misma. Sin un esfuerzo participativo orientado a algún tipo de acción colectiva no existen sindicatos (aunque éste puede reducirse al pago de una módica cuota, o a la votación en unas elecciones, a menudo los sindicatos dependen de esfuerzos más activos: participación en huelgas y manifestaciones, apoyo oral de sus actividades entre los compañeros de trabajo, etc.). Para que esta acción colectiva exista es necesario que se den condiciones favorables a la existencia de una conciencia de grupo. al reconocimiento de objetivos colectivos comunes, al convencimiento sobre la viabilidad de las acciones colectivas y a la capacidad de sumar apoyos al pro-

yecto (Hyman, 1994b)⁵. Unas condiciones que no siempre existen y cuya volatilidad explica buena parte de los vaivenes de la vida sindical, desde las explosiones reivindicativas y participativas de algunos períodos hasta fases de crisis organizativa abierta. Los diferentes modelos de organización sindical no son en absoluto ajenos a las necesidades de respuestas organizativas a los problemas que plantea la acción colectiva. Entre estas condiciones de existencia tiene un papel importante el grado de hostilidad que soportan por parte de empresarios y poderes políticos (o, a la inversa, el grado de tolerancia o aceptación a su existencia): allí donde el poder político ha permitido actividades abiertamente antisindicales, la existencia de estas organizaciones experimenta enormes dificultades y llega, como expresión organizada, a su desaparición⁶.

La formación de esta identidad y práctica colectivas está influida por muchos factores, pero es indudable que las formas de organización del trabajo constituyen una de las más importantes. Ésta influye por vías diversas sobre el colectivo laboral, destacando:

1. El mayor o menor grado de homogeneidad de las condiciones laborales.
2. Las diversas posibilidades de intercomunicación y socialización que se establecen por la proximidad física y las necesidades de interacción en el desarrollo de las actividades productivas, el mayor o menor control del proceso de aprendizaje laboral por parte de los propios trabajadores (entendido tanto como un proceso de transmisión de conocimientos como de normas sociales).
3. Las diferentes posibilidades de promoción individual, casi siempre relacionadas con el tipo de jerarquización de la estructura laboral, de las políticas de fijación de retribuciones individuales, así como de los procesos de acceso al mundo laboral (sistema educativo, instituciones de género, etc.).
4. Las posibilidades de formalizar las condiciones de trabajo (carga, contenidos...) en un sistema de negociación colectiva, algo que tiene que ver con los diferentes tipos de actividades.
5. El grado de estabilidad laboral y social de los propios trabajadores, crucial para que se desarrollen relaciones interpersonales sólidas y para que los individuos puedan actuar con autonomía.

En conjunto podemos esperar que cuanto más diferenciadas estén las condiciones laborales, más segmentada esté la estructura contractual y mayores sean los factores de diferenciación (de formación cultural, de niveles jerárquicos, etc.), mayores dificultades existirán para el desarrollo de un senti-

5. Hirschman (1970) ya sugirió que la participación en actividades colectivas, y la sindical es una de ellas, se mueve por fases explosivas, considerando que ello se debe a los costes que en términos de normalidad cotidiana deben soportar las personas que intervienen en las mismas.
6. Para el caso de Estados Unidos existen buenos estudios sobre el alcance de las políticas anti-sindicales (Jacoby, 1990).

miento y una acción colectiva (Gordon, Edwards, Reich 1986). Algo que ejemplifica el mismo hecho de que los sindicatos hayan tenido un éxito especial cuando han organizado a grupos profesionales homogéneos (el modelo del sindicato de oficio decimonónico) o a asalariados de grandes empresas de organización fordista (la base del sindicalismo industrial).

Es evidente que en lo que atiene a penetración organizativa influyen otros muchos factores, la mayoría de los cuales se sitúan incluso en la periferia del mercado laboral. Las actividades que se realizan en la esfera reproductiva y que influyen poderosamente en la vida cotidiana de las personas tienen aquí un importante papel, al igual que las ideologías y prácticas de la esfera política (Sabel, 1982). Ya me he referido anteriormente a la importancia crucial que tiene para el desarrollo sindical el contar con un ambiente político que al menos no se muestre abiertamente hostil a su existencia, algo que no ha ocurrido en muchas fases de la historia del capitalismo. La influencia de estos últimos factores, se traduce en la importancia que en determinados momentos adquieren los factores de tipo étnico, de nacionalidad, de cultural local. Sin olvidar la difícil relación que ha existido entre mujeres y sindicatos, derivada de las culturas patriarcales que predominan en muchos ambientes sindicales⁷. Es asimismo obvia la relación entre política y sindicatos, lo que se traduce a menudo en la existencia de relaciones bastante estrechas entre sindicatos y determinados partidos políticos (Valenzuela, 1992).

En definitiva, lo que quiero subrayar es la enorme acumulación de factores sociales que posibilitan el desarrollo de la acción sindical, en un mundo dominado por instituciones sociales que promueven los comportamientos individualistas. La conjunción de elementos favorables al desarrollo de un sindicalismo que contrarreste eficazmente los efectos más perversos del capitalismo (desigualdades extremas, privación de determinados sectores sociales, malas condiciones laborales) es siempre el resultado de un proceso social incierto. El éxito depende en gran medida de circunstancias que fructifican en contextos sociopolíticos favorables, que requieren un marco comunitario básico sobre el que construir la base social para desarrollar un proyecto sindical sólido.

Si la constitución de una base social es una de las cuestiones centrales de la vida sindical, la otra se encuentra en la capacidad de desarrollar una negociación colectiva con contenido real y que represente una mejora de condiciones de vida para la población trabajadora.

La negociación colectiva constituye una mediación en el interior de un conflicto distributivo estructural a las economías capitalistas. Para que la negociación colectiva se convierta en una práctica «normal» de las sociedades capitalistas (y no degenera en un conflicto social abierto entre grupos sociales), es necesario que se produzca en un contexto económico compatible con el

7. Aunque es posible que la importancia de estas diferenciaciones no tenga sólo que ver con la influencia de las «culturas reproductivas» sobre la vida sindical, sino que sea a su vez el producto de estrategias sindicales orientadas a reducir o controlar la oferta de fuerza de trabajo (Hobsbawm, 1984; Lee y Lovendge, 1987).

funcionamiento de la economía capitalista e incluso que posibilite su reforzamiento. Este contexto favorable lo constituye la negociación en un marco de crecimiento económico, en el que es posible compatibilizar mejoras en el nivel de vida de la clase trabajadora con el mantenimiento o el incremento de un determinado nivel de rentabilidad capitalista (Burkitt y Bowers, 1979; Bluestone y Bluestone, 1992). En gran medida la aceptación de los sindicatos por parte del sistema económico proviene del reconocimiento de que su actuación puede favorecer el crecimiento de la productividad y de la economía: las alzas salariales generan presiones competitivas que favorecen la búsqueda de la eficiencia empresarial y el cambio técnico, las mejores condiciones de vida tienden a traducirse en mejoras en la capacidad laboral individual, los sindicatos tienden a realizar acciones de disciplina cultural de su propia base (aceptando determinados niveles de exigencia laboral, legitimando determinadas medidas de control...), favorecen la cooperación entre trabajadores, promueven la formación laboral, las alzas salariales lubrican la demanda de productos...

Esta serie de factores favorables no siempre es reconocida por las empresas. Bien por miopía, bien porque esperan obtener los mismos resultados sin pasar por la negociación colectiva o simplemente porque no están dispuestas a pagar el peaje que suponen las alzas salariales, las mejoras en las condiciones de trabajo o la acotación de su poder disciplinario que para las empresas representa la negociación colectiva. Por esto el éxito de las acciones sindicales depende en muchos casos de la apelación a un tercer agente, el sector público, que, mediante sus prácticas, sus normas, sus recomendaciones, puede crear un ambiente favorable al desarrollo de un clima de crecimiento económico en el que la mejora de las condiciones laborales constituya un componente importante. La creación de un medio ambiente favorable al crecimiento (medidas de política económica), de un ambiente social adecuado a las demandas sindicales y a la propia existencia de los sindicatos (no sólo leyes y normas, sino también políticas en el plano ideológico-cultural y prácticas de intermediación entre las partes) que realiza en algunos contextos el sector público explica en parte las muy diferentes historias nacionales del sindicalismo.

De este breve repaso de los condicionantes de la acción sindical quería destacar dos cuestiones que resultan afectadas por los procesos que constituyen la preocupación básica de este artículo. En primer lugar, la importancia del marco nacional de regulación socioeconómica para la creación de un medio ambiente favorable a la acción sindical. Un marco nacional que tiende a constreñir el uso capitalista de la fuerza de trabajo (limitando el acceso al mercado, limitando las condiciones de empleo, estableciendo estándares básicos de derechos...) y que al mismo tiempo establece las condiciones de regulación de un conflicto social latente. Un marco en el que los sindicatos pueden apelar a valores de ciudadanía y a la necesidad de garantizar determinados niveles de satisfacción de las necesidades para ganar apoyos y neutralizar críticas. En segundo lugar, la dependencia respecto al crecimiento económico, como un medio para desplazar la virulencia del conflicto distributivo y buscar espacios de colaboración interclasista. Un crecimiento económico que permita

hacer compatibles el mantenimiento de las desigualdades con la mejora de las condiciones de vida, y que permite legitimar frente a sus propias bases sociales el papel de los agentes que intervienen en esta negociación. También en este campo la acción de los poderes políticos nacionales tiene un papel crucial. El problema estriba en que la globalización y la crisis ecológica generan problemas cruciales en ambos escenarios: la capacidad de regulación nacional y la viabilidad del crecimiento económico.

3. El reto de la globalización económica

Anteriormente ya he destacado la complejidad de transformaciones que se plantean bajo la rúbrica de globalización económica⁸. Entiendo que éstas incluyen tanto transformaciones en el nivel macroeconómico, en las líneas de gestión de la política económica y en las regulaciones de la economía mundial, como en el nivel micro, de organización del proceso productivo a nivel de empresa. Ambos conjuntos de transformaciones afectan a aspectos sustanciales de la política sindical.

3.1. Transformaciones a nivel macro

La globalización económica entendida como un proceso de liberalización de los flujos internacionales de capitales y mercancías⁹ influye de formas diversas sobre la configuración de la actividad económica: la reducción de medidas proteccionistas aumenta las presiones competitivas a las que están sometidas las empresas, la liberalización de los flujos financieros y comerciales cuestiona la viabilidad de las políticas expansivas a escala nacional y tiende a reducir la capacidad de actuación de los gobiernos al verse éstos confrontados con las amenazas de huidas de capitales y desequilibrios varios en la balanza exterior. Al mismo tiempo que el capital privado gana poder sobre el sector público, la globalización refuerza la importancia de instituciones reguladoras supranacionales que «interfieren» la actividad pública nacional en muchos ámbitos (Thurow, 1996; AA.VV., 1997). Este último aspecto es especialmente importante allí donde se desarrollan procesos de integración regional como es, particularmente, el caso de la Unión Europea.

8. A menudo este mismo proceso se denomina *neoliberalismo*, aunque considero que este término es mejor aplicarlo a las políticas públicas diseñadas para regular este proceso y prefiero utilizar el término *globalización* para denominar las transformaciones de conjunto de las economías capitalistas, dentro de las cuales operan las políticas neoliberales. Con todo acepto que esta elección de términos es discutible y me preocupa más entender la naturaleza de las transformaciones actuales.
9. Aunque la ortodoxia económica se muestra partidaria de la libertad de movimientos de todos los «factores productivos», en la práctica éstos olvidan la aplicación de dichas medidas a los movimientos de personas. Algo que de por sí indica lo falaz que resulta poner en un mismo plano a las personas que a los bienes y a los derechos de propiedad sobre los mismos, que es de lo que verdaderamente se ocupan las actuales políticas de liberalización económica.

Los impactos que tienen estos cambios sobre la política sindical son diversos e importantes. En primer lugar, el efecto más obvio es la continua presión que el aumento de competencia ejerce sobre los niveles de salarios y las condiciones de trabajo. La formulación de propuestas de política económica que plantean la existencia de un dilema entre costes salariales y empleo gana credibilidad y se traducen en una continuada apelación a los sindicatos para que acepten la moderación salarial y otras concesiones que afectan a las condiciones de empleo. Aunque en el mundo real las presiones competitivas afectan de forma muy desigual a sectores y empresas, dada la enorme diversidad de posiciones competitivas existentes en un mundo caracterizado por una enorme variedad de procesos productivos (que permiten la creación de nichos de mercado relativamente protegidos de la competencia exterior) y la disparidad de productividades, en la práctica la política económica y el discurso empresarial insisten en la importancia de la competencia externa y demandan de forma continuada contenciones salariales. Unas demandas que suponen una quiebra respecto al viejo modelo keynesiano según el cual los aumentos de productividad y salarios impulsaban un aumento de la demanda y del empleo generando un movimiento ascendente en espiral. La competitividad exterior funciona no sólo como problema real (Krugman, 1996), sino también como marco de referencia del debate de política económica y coloca continuamente a la defensiva a las demandas sindicales de mejora en las retribuciones. El desempleo masivo en el que están sumidos una gran parte de países desarrollados refuerza aún más la presión sobre los sindicatos.

A las presiones competitivas deben añadirse las que provoca la pérdida de capacidad reguladora de los Estados nacionales y el cuestionamiento de las políticas de expansión de la demanda agregada. No sólo se cuestiona la capacidad del Estado de promover el pleno empleo, sino que las presiones que ejercen los movimientos de capitales sobre el sistema fiscal se traducen en políticas de debilitamiento de los ingresos públicos, de privatización de servicios públicos y, en definitiva, de cuestionamiento de la cobertura de derechos sociales característica de los estados del bienestar. El resultado de estos cambios afecta tanto a las posibilidades de expansión del empleo mediante la intervención pública como a la posibilidad de negociar contrapartidas, en términos de nuevos derechos sociales a la moderación salarial. Ello cambia de forma sustancial el espacio posible de pactos sociales imperante en épocas pasadas, espacio (como es el caso del bien conocido modelo sueco) en el que era posible un intercambio efectivo de moderación salarial por empleo y derechos sociales. En el nuevo escenario la moderación salarial se demanda a cambio de la vaga promesa de que ésta acabará traducéndose, gracias al juego del mercado, en nuevos empleos. De hecho, la reestructuración de las políticas públicas no sólo cuestiona el marco de creación de empleo en el que se habían situado muchos modelos nacionales, sino que también afecta directamente a las políticas de garantías sociales y de redistribución que constituían otra de las contrapartidas de la acción sindical. Es asimismo destacable que en los últimos años se detecten en diversos países recortes en los gastos educativos, preci-

samente en un momento donde ha renacido el discurso que enlaza bajos salarios con baja cualificación y que alega que la salida de la miseria pasa por la educación (*El País*, 1998).

Un tercer problema emana de la remodelación de las formas de regulación. Mientras ésta se ha centrado en la intervención de los Estados nacionales, los sindicatos han tenido capacidad para influir sobre la clase política, de forma que ésta adoptara medidas favorables a la clase trabajadora: regulaciones de derechos laborales, políticas económicas expansivas, ampliación de derechos sociales, etc. En el contexto nacional ha sido relativamente fácil el establecimiento de vínculos y canales de relación entre el mundo sindical y la política, basados en un cierto intercambio, real y simbólico, que consolidaba ambas partes, algo que en muchos casos quedaba reforzado por las relaciones más o menos orgánicas existentes en muchos países entre los sindicatos y los partidos de izquierdas. La sustitución parcial de los Estados nacionales por instancias supranacionales que asumen partes de este poder regulador de la actividad económica crea enormes dificultades a la conexión tradicional entre acción sindical y acción política. En unos casos, particularmente en el de organismos de tipo planetario (como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, la Organización Mundial del Comercio, OCDE), los sindicatos no tienen canales de acceso directo a unas burocracias que aplican políticas que tienen impactos muy importantes sobre las condiciones de empleo¹⁰. En otros, como es el caso de la Unión Europea, éstos son débiles y se encuentran con la dificultad de armonizar la enorme heterogeneidad —de culturas políticas, de marcos regulativos, de situación económica, etc.— existente entre los sindicatos y el entorno sindical de los diversos países (Visser, 1991; Marsden, 1992). Mientras las demandas de las grandes empresas son en bastantes casos simples y homogéneas (menos controles al capital, menos impuestos...), para los sindicatos europeos (o para los de los países integrados en el NAFTA) es difícil encontrar una vía de acción común. Parten de situaciones muy diferentes en lo que atañe a condiciones de trabajo, derechos sociales, pautas de organización y negociación colectiva, estructura del empleo... A diferencia de las empresas, cuyos accionistas son indiferentes a los aspectos territoriales de sus actividades, los sindicatos dependen crucialmente de su base nacional. El éxito de un sindicato alemán, francés o español dependerá de lo que ocurra en su territorio. Cualquier política elaborada a escala europea, sea una remodelación de los sistemas retributivos, de los sistemas de cobertura social, de las políticas de inversión pública a escala europea, tiene efectos potencialmente asimétricos para territorios diferentes (por ejemplo, la aplicación de un tipo de cambio común a toda el área del euro situará en diferente posi-

10. Lo que contrasta con la enorme capacidad de presión que tienen los grandes grupos financieros, como pone en evidencia el despliegue de eventos organizados por los grandes bancos privados en las reuniones anuales del Banco Mundial, o el proyecto de Acuerdo Multinacional de Inversiones elaborado por la OCDE para satisfacer las demandas de las grandes multinacionales.

ción competitiva a áreas geográficas especializadas en campos diversos), lo que puede traducirse en una suerte diversa para las bases sociales de los diferentes sindicatos nacionales. En este contexto resulta difícil establecer líneas comunes de actuación para presionar a los organismos supranacionales en pro de algún tipo de política, por cuanto siempre es posible que determinados sindicatos nacionales muestren sus reticencias cuando prevén políticas en su contra.

Un ejemplo de estas dificultades lo constituye la elaboración de un marco europeo de derechos laborales. Aunque puede resultar relativamente fácil poner de acuerdo a los diferentes sindicatos europeos en la elaboración de un «suelo» básico de derechos sociales, el problema estriba en el nivel al que se sitúa dicho «suelo» y las tensiones que su fijación harían aparecer (Deakin, 1993; Recio, 1995). Un suelo demasiado bajo mantendría las enormes divergencias existentes entre países, a la larga y dada la libre movilidad de factores ello puede convertirse en un aliciente para la emigración de capitales hacia los países con menores derechos laborales (o costes laborales menores), y cuando menos constituirá un continuo elemento de presión sobre las instituciones laborales de los países con derechos más avanzados. Éste es de hecho uno de los argumentos básicos de la hipótesis de la euroesclerosis. La fijación de un sistema más generoso de derechos sociales que evitaría estos peligros se traduciría inmediatamente en una amenaza (no necesariamente real, pero con seguridad esgrimida por muchos técnicos de la administración y las empresas) para el empleo en los países con menores derechos, en los que se argumentaría que el alza de costes que el ajuste de derechos provocaría generaría una destrucción masiva de puestos de trabajo. Es bastante probable que los mismos sindicatos de estos países se muestren temerosos de aplicar una política ofensiva si se plantean riesgos para el empleo. Es bastante plausible que sea este tipo de disyuntivas las que imposibilitan una acción de presión colectiva que permita romper con una dinámica de diferenciación de los derechos laborales que acabará por amenazar con una dinámica de desregulación. Es posible que existan alternativas a este dilema, posiblemente la más realista debería ser el planteamiento de un proceso de homogeneización por etapas que hiciera posible un proceso de ajuste de los diferentes sistemas laborales¹¹, pero es evidente que el desarrollo del mismo exige el desarrollo de una estrategia compleja y ambiciosa en la que no parecen haber entrado con mucha decisión los

11. De hecho, esto es lo que se ha planteado con otros objetivos todo el proceso de unificación europea o los procesos de unificación comercial en otras partes del planeta, la unificación siempre supone la aceptación, pasado un tiempo, de unas condiciones iguales para todos, aunque sigan manteniéndose fuertes diferencias en las estructuras productivas de los distintos países. No deja de resultar llamativo que lo que se plantea como bueno en el plano comercial y monetario (uno de los argumentos más utilizados para defender la integración europea de la economía española fue que la misma introduciría presión a las empresas españolas para aumentar su eficiencia y productividad) no se acepte en el plano laboral, cuando habría que esperar los mismos efectos: un aumento de los derechos laborales a nivel europeo o mundial obligaría a las empresas a ser más eficientes en otros planos.

sindicatos europeos. Quizás porque cada uno de ellos sigue priorizando sus políticas en el plano nacional en las que se mueve mejor¹².

Otro ejemplo lo muestra la dificultad de desarrollar movilizaciones efectivas a nivel europeo ante los planes de reestructuración de diversas empresas multinacionales, como mostraron las experiencias de Hoover, Seat y Renault. Mas allá de las referencias a la solidaridad, al final cada sindicato nacional acaba aceptando la lógica que funciona mejor para el empleo local, lo que concede a las multinacionales un enorme poder de maniobra (Lefresne, 1993).

3.2. *La reorganización empresarial*

Impulsado en parte por estos cambios en el marco social, en parte por la búsqueda de respuestas a la crisis del modelo de producción en masa y en parte como respuestas a las nuevas potencialidades ofrecidas por las nuevas tecnologías de la información, está teniendo lugar una profunda transformación de las pautas de organización laboral¹³. Entre las principales líneas de innovación destacan: En primer lugar, la búsqueda de sistemas de producción más flexibles, capaces de dar respuestas rápidas a los cambios en la demanda o simplemente (en el caso de la producción de bienes) reducir las reservas de materiales en almacén con el objetivo de ahorrar costes financieros. Esta flexibilidad adquiere diversas formas: series de producción más cortas, producción más variada, ajustes de la jornada laboral a las variaciones del flujo de demanda (lo que implica aumentos de los empleos estacionales, a tiempo parcial o variaciones de la jornada laboral a lo largo del año), que se traducen en formas de utilización variadas de la fuerza de trabajo: desde contratos de duración limitada hasta exigencias de una elevada implicación (largas jornadas, prioridad a la actividad laboral por encima de la vida privada...) en otras. En segundo lugar, una tendencia al desmantelamiento de las grandes estructuras empresariales integradas y su sustitución por un modelo de organización reticular que adquiere fórmulas diversas: creación de largas cadenas de subcontratas con niveles variados de relación y poder entre las empresas madre y las que ocupan los diferentes niveles de la red, departamentalización y autonomización de las diferentes unidades de producción de una misma empresa, creación de asociaciones de empresas para objetivos particulares, como el desarrollo de un producto específico o la investigación conjunta, creación de redes de

12. El mismo déficit en la construcción de un Estado europeo, o de una dotación presupuestaria y política mayor a la Unión Europea, puede deberse en parte a los resquemores que tienen algunos países, especialmente los más ricos, de que una integración más audaz se traduciría en un mayor drenaje financiero en favor de los países y de las zonas más atrasadas. Algo que ha puesto de manifiesto la nueva orientación de la política comunitaria alemana tras el acceso de Schroeder al gobierno. Posiblemente, un temor del que participan la mayor parte de fuerzas políticas y sociales de estos países.

13. Para las implicaciones laborales de estos temas son útiles los trabajos de Harrison (1984), Martínez Lucio y Simpson (1993), Castillo (1996), Alós y Jódar (1996), Marsden (1996), Rubery (1997), Grisham y Rubery (1998).

franquicias (especialmente en el sector servicios)... El resultado laboral de estos procesos es una tendencia a la reducción del tamaño laboral de los centros de trabajo y, en muchos casos, una fragmentación de las unidades de contratación laboral. En tercer lugar, la introducción de técnicas de gestión de personal que promueven una relación más personalizada e individualizada del trabajador con la empresa a través de mecanismos diversos (sistemas individualizados de retribución, trato personalizado, creación de figuras de representación individualizadas como los diversos modelos de *obdusman* de empresa, etc.).

En conjunto, estas transformaciones inciden directamente en la vida sindical, especialmente en dos campos tradicionales de actuación: la estandarización de las condiciones de trabajo (con el objetivo de evitar abusos empresariales y promover la identificación de los trabajadores como colectivo) y las demandas de un sistema social más igualitario.

Si bien es evidente que la reorganización que exige el modelo de producción flexible tiene muchos aspectos potencialmente negociables, en conjunto aumenta la pluralidad de situaciones a las que los sindicatos deben hacer frente, dificulta la evaluación de los efectos laborales que tendrá una determinada medida, y al tender a individualizar las condiciones laborales puede generar una menor identificación entre su base social. Especialmente entre aquellos afiliados que valoren desde su óptica particular que las nuevas condiciones han empeorado sus expectativas (situaciones que es fácil encontrar en muchas empresas: cuando se cambian la estructura de horarios aumenta la variabilidad de tareas a desarrollar por cada empleado). La variabilidad de situaciones a que da lugar la organización flexible tiende a diferenciar las condiciones y expectativas laborales de muchas personas y ello tiene un efecto potencial negativo para la cultura de colectivo sobre la que descansa la acción sindical. Posiblemente sea la introducción de sistemas personalizados de retribuciones salariales (de difícil control por parte sindical) la innovación que tiene un potencial más destructivo en este sentido, pero otras muchas condiciones como el estatus contractual o la organización por turnos puede tener repercusiones parecidas (p. ej. Harrison y Bluestone, 1990). Hay que considerar, además, que una gran parte de los modelos de producción flexible, que exigen una adaptación rápida a los cambios del mercado y trabajan sin mecanismos compensadores, como las existencias, operan a tal presión que generan en sí mismos tendencias a una gestión autoritaria de la producción derivadas de los altos costes que para la empresa puede tener una pequeña detención en una parte del proceso (como muestra la costosa huelga que ha soportado recientemente General Motors por la simple huelga en una planta de producción de componentes de poco más de mil empleados, que ha generado el colapso casi total de las plantas norteamericanas). También en los servicios, donde producción y consumo coinciden en el espacio y el tiempo, y donde la relación es especialmente personalizada, las tentaciones a una gestión empresarial sin sindicatos son fuertes en la medida que las regulaciones pueden plantearse como un fuerte impedimento a la eficacia del servicio.

En segundo lugar, la reducción del tamaño de las unidades productivas, constituye en sí mismo un fuerte coste para la organización sindical. A menudo en las unidades pequeñas y medianas las relaciones son tan personalizadas y el tamaño del grupo es tan reducido que no existe la masa social mínima para desarrollar una verdadera negociación. También en la organización sindical existen economías de escala derivadas del tamaño de la planta (los costes de información se reducen en grandes unidades), y cuentan mucho los aspectos de socialización que determinan la participación sindical. Si bien es cierto que un modelo sindical altamente centralizado puede reducir las dificultades de esta fragmentación de las unidades de producción, ello puede darse a costa de una relación más indirecta con la base sindical que a la larga acaba por empobrecer y burocratizar unas relaciones en las que el contacto directo es crucial para obtener un apoyo sostenido. Para aquellos modelos menos centralizados y centrados en la organización en el puesto de trabajo¹⁴, una mayor fragmentación puede tener efectos devastadores.

Podríamos considerar que hasta cierto punto las dos cuestiones planteadas son de tipo «técnico», de que con una simple experiencia en el campo de la negociación flexible o una adecuación de las estructuras organizativas los sindicatos pueden responder fácilmente a estos nuevos retos. Este planteamiento pierde de vista un tercer aspecto de la cuestión, que a mi modo de ver resulta más sustancial, el hecho de que una de las claves del propio modelo de producción flexible está precisamente orientado a desarrollar las potencialidades de discriminación salarial como un mecanismo básico de abaratamiento de costes. Un componente de las políticas de organización en red, de subcontratación de actividades (partes del proceso productivo o actividades de apoyo a la producción), está precisamente orientado a establecer condiciones diferentes de negociación laboral entre diferentes grupos del colectivo de trabajadores, algo que ponen en evidencia todos los estudios realizados sobre procesos de subcontratación y que muestra que los mismos permiten fijar condiciones laborales muy diferentes entre trabajadores que participan en un mismo proceso productivo basándose en la utilización de convenios diferentes según su empleador formal. Allí donde los sindicatos y la negociación colectiva se organiza por ramas y empresas, la subcontratación permite situar a distintos colectivos en ámbitos diferenciados de negociación, rompiendo la lógica de la acción sindical. La demanda de una negociación flexible, ligada a las condiciones concretas de cada empresa y sector, puede conducir a un importante aumento de las diferencias salariales y, en definitiva, a bloquear la función igualitaria que en muchos países han tenido los sindicatos. En muchos casos estas estructuras en red simplemente conducen a la aparición de áreas productivas (microempresas, empleos autónomos, etc.), en las que simplemente desaparece la posibilidad de control sindical efectivo de

14. Como es en parte el modelo español, en el que los comités de empresa tienen una fuerte importancia no sólo como base de representación, sino también como sistema de «producción» de liberados sindicales.

las condiciones de trabajo, espacios que conducen a un crecimiento de las desigualdades, en base a la ausencia de poder contractual (Blanco y Otaegui, 1990). La presentación de la flexibilidad como una cuestión meramente técnica de adaptación al cambio no hace, en este sentido, sino encubrir la naturaleza de un modelo que tiene como una de sus lógicas la promoción de situaciones que permita a las empresas explotar las ventajas que siempre han tenido las discriminaciones de todo tipo. En última instancia, un modelo en el que se pretende anular la capacidad reguladora que históricamente han pretendido los sindicatos. El hecho de que en muchos casos la diferenciación de pautas de contratación o niveles de empresa se realice entre personas con características diferentes por razón a género, origen nacional, edad (jóvenes), nivel de titulación formal... aumenta la posibilidad de que se desarrollen tendencias a la fragmentación cultural del colectivo que actúan como inhibidoras de una acción sindical unitaria (Negrelli, 1990).

En paralelo a estos cambios en las formas de gestión empresarial se ha producido otro fenómeno que influye también negativamente en la vida sindical: el crecimiento de los empleos profesionales. Se trata de empleos que se configuran en procesos muy diferentes al de los antiguos mercados profesionales de oficio, en los que colectivamente los trabajadores controlaban una parte del proceso de formación, ejercían una cierta capacidad de determinación sobre las pautas colectivas de trabajo (control que muchas veces se extendía a aspectos importantes de la vida extralaboral) y generaban una conciencia de colectividad sobre la que se basaron muchos sindicatos de oficio. Por contra, estos nuevos mercados profesionales resultan ajenos a la vida sindical. En parte porque el acceso a los mismos se realiza en un sistema educativo que promueve la cultura de una carrera individual competitiva. En parte porque la ubicación laboral de estos trabajadores, en sistemas organizativos por un lado jerarquizados y por otro lado promotores de una cierta cultura profesional, refuerza la visión individualista adquirida en la fase de formación (y en parte potenciada por el propio entorno familiar y social de procedencia). Una ubicación laboral que, alegando cuestiones de confidencialidad, dedicación, cualificación etc., excluye en gran medida a las regulaciones colectivas¹⁵. La importancia de este sector no es sólo cuantitativa, puesto que su mayor peso puede traducirse en una extensión de las áreas de difícil regulación, sino también cultural. Un hecho que expresa esta diferencia la constituye la mayor aceptación de prolongadas jornadas laborales por parte de estos empleados profesionales, en parte por que ello forma parte de su estrategia de carrera, en parte por las presiones a las que están sometidos por las empresas y en parte por el interés intrínseco que encuentran en el desarrollo de su actividad pro-

15. Quizás la única excepción se produce en el sector público. Uno de los que emplea un volumen mayor de «profesionales asalariados» y en los que existe una extensa regulación laboral. Sin embargo, el estatus diferencial que en muchos países tienen los empleados públicos y la continuidad de culturas «profesionales» que se advierte en sectores como la educación o la sanidad, generan dudas sobre la posición sindical de este colectivo.

fesional¹⁶. No se trata de una cuestión baladí, puesto que la regulación de horarios constituye uno de los ejes tradicionales de la política sindical. La capacidad de ejercer la «voz» de estos sectores profesionales, su acceso a los medios de comunicación social y su influencia sobre los sistemas de creación de conciencia (especialmente el educativo) se traduce en una mayor capacidad de penetración de culturas y propuestas sociales que, destacando los aspectos positivos de la flexibilidad productiva y de valores meritocráticos, tiende a relegar al pasado los sistemas de regulación sindical que han constituido una de las garantías de mejora en las condiciones de vida de millones de personas comunes.

4. Sindicalismo y crisis ecológica

Habitualmente existe poca relación entre las cuestiones ecológicas y las sindicales. Si bien el reconocimiento de la importancia de las cuestiones ecológicas ha ido en aumento a medida que se conoce la magnitud de los problemas, ésta no ha pasado aún a formar parte del núcleo central de las políticas económicas y de las políticas sindicales. Más bien se plantean como cuestiones a las que hay que dar respuesta por la existencia de sectores de la población que presionan por la adopción de medidas en determinados campos, como la contaminación o la defensa de algunas especies.

La crisis ecológica es, sin embargo, un problema muy serio y es, asimismo, un problema global, por cuanto su dimensión se sitúa ya a escala planetaria (como muestran los debates sobre el efecto invernadero y el cambio climático, o el de la capa de ozono o las diversas catástrofes que han tenido efectos transfronterizos, o, en parte, las migraciones provocadas por el hundimiento de formas de vida y hábitats tradicionales). Es un problema global porque sus soluciones exigen una drástica transición productiva que tiene implicaciones planetarias y que afecta especialmente al modelo de desarrollo de los países industrializados que actúan como verdaderos líderes mundiales. De hecho resulta ya claro, a la luz de la información existente, que es impensable propugnar la replicación del modelo occidental en los países subdesarrollados (Jacobs, 1996). De ello se deduce que el mantenimiento del modelo de vida actual en los países desarrollados exige el mantenimiento de fuertes diferencias en los niveles de consumo con una parte importante de países, lo que puede alimentar movimientos migratorios cuyos efectos sobre los mercados laborales de los países desarrollados son inciertos. Por otra parte, aunque esta crisis no se manifiesta de forma radical y simultánea, la acumulación de problemas que exige soluciones bastante radicales alimenta la formulación de demandas sociales y

16. Un estudio reciente sobre el crecimiento de la jornada laboral en Estados Unidos, muestra que este es especialmente importante entre dos colectivos tan diferentes como el de los empleados de servicios comerciales, mal pagados y con pocos derechos sociales, y entre los profesionales altamente cualificados (Rones y Gardner, 1997).

la aparición de movimientos sociales que empiezan a generar cuestiones que afectan a la vida sindical¹⁷.

La cuestión más directa que afecta a corto plazo a la política sindical la constituyen las demandas de sustitución de productos directamente nocivos (lo que afecta especialmente a determinadas actividades químicas o mineras) o las presiones para endurecer el uso de determinados tipos de productos (el modelo de transporte automovilístico). Se trata de sectores en los que los sindicatos tienen una importante implantación, lo que ha menudo los conduce a un alineamiento con las propias empresas del sector en «*lobbys* industrialistas». Es evidente que a corto plazo en muchos de estos campos es posible desarrollar medidas correctoras y alternativas productivas que palien una parte de los problemas¹⁸. Pero ello puede tener claros impactos sobre los costes productivos o el empleo. Las reconversiones productivas siempre han constituido una dificultad para los sindicatos por cuanto suponen pérdidas de empleo o, por lo menos, cambios básicos en las características y la composición de los empleos. En algunos casos es posible diseñar estrategias defensivas orientadas a indemnizar a los trabajadores afectados por reconversiones (especialmente en el caso de empresas grandes y en las que existen márgenes de jubilación anticipada), pero en otros este proceso va a ser más difícil de llevar a cabo por razones financieras¹⁹ o de alternativas productivas. Es por tanto más probable esperar que los sindicatos se alineen con los intereses industrialistas, lo que puede tener otros efectos perniciosos a la larga. En el mismo plano de la competencia capitalista clásica cabe esperar que si se produce una paulatina presión ecológica, la mejora de los procesos productivos en sentido ambiental podría incluso constituir un factor de competitividad, por lo que las políticas menos activas en pro de la introducción de innovaciones puede tener efectos negativos a largo plazo sobre el empleo, aunque a corto plazo resulten beneficiosas. La cuestión estriba en hasta qué punto tanto empresas como sindicatos consideran este horizonte a largo plazo y están en condiciones en corto plazo de iniciar políticas en esta dirección.

En términos agregados no está claro que una política ambientalmente responsable vaya a generar menos empleo. Por una parte porque en una recon-

17. La propia formulación de estos movimientos como «nuevos movimientos sociales» entraña, de hecho, el reconocimiento de la existencia de fuertes diferencias y contradicciones respecto a los «viejos movimientos sociales» de los que el sindical constituye el paradigma. Sin querer entrar en la polémica sobre la naturaleza de los movimientos «viejos» y «nuevos», me parece a todas luces palmario que unos y otros participan de lógicas parcialmente diferenciadas, aunque en ambos casos tiendan a constituirse como movimientos que impugnan los costes «ocultos» que genera el crecimiento capitalista (Alonso, 1992; Riechman y Fernández Buey, 1994).
18. Por ejemplo el sindicato norteamericano de los trabajadores de la industria petroquímica OCAW ha desarrollado una política que acepta las regulaciones productivas a cambio de prejubilaciones y transferencias económicas para el desarrollo de actividades alternativas.
19. La minería del carbón constituye un ejemplo dramático en este campo. Por su ubicación geográfica e importancia tiene difícil alternativa en áreas como Asturias o las cuencas de León. La defensa de una producción altamente contaminante se realiza pensando en el mantenimiento de alguna actividad en el futuro en la zona.

versión ecológica, en la que por ejemplo aumentarían los costes energéticos, obligaría a introducir cambios tecnológicos que podrían ser más intensivos en el empleo de fuerza de trabajo como respuesta al encarecimiento de la energía y de los productos ecológicamente más nocivos. Es incluso probable que los altos costes de la energía actuaran como freno a la globalización de la producción, al encarecer el transporte a larga distancia y obligar a las empresas a crear una red productiva más diseminada espacialmente. Por poner un ejemplo cercano: en los últimos años se ha producido una fuerte reducción de plantillas y de plantas productivas en las industrias de refrescos y de cervezas. Esta reconversión ha estado asociada a la introducción de las latas y otros envases desechables como forma casi exclusiva de envasado. Ello ha redundado en una reducción drástica de los costes de transporte, no sólo porque las latas y los plásticos pesan menos que el vidrio, el envase tradicional, sino también porque con el nuevo método las botellas viajan una sola vez (los envases van a parar a la basura una vez consumido el líquido). Con el sistema tradicional la botella iba y venía un gran número de veces de la fábrica a los consumidores, lo que hacía caro el transporte a larga distancia y obligaba a las empresas a mantener una planta en cada gran área de consumo. Ahora con unas pocas plantas automatizadas se realiza toda la producción. Se han perdido empleos y se ha empeorado el medio ambiente con el despilfarro energético de la fabricación de envases y el amontonamiento de basuras. Es posible que en este campo una política ambiental en materia de envases forzara a una vuelta a fórmulas menos dañinas para el empleo y el medio ambiente. El ejemplo puede resultar trivial, por el tipo de producto, pero creo que es elocuente para mostrar la complejidad de las relaciones entre empleo y medio ambiente.

En segundo lugar, y tal como han apuntado algunos autores, el empleo depende del modelo de vida. Es probable que una sociedad menos materialista (en el sentido del consumo de bienes materiales) tuviera en cambio más dedicación a los cuidados personales en áreas como la educación, el cuidado de personas, la creación artística, etc. Ello podría generar un aumento del empleo (e incluso de la producción medida en términos convencionales) que compensara con creces la pérdida de empleos en las industrias ambientalmente dañinas. Sin contar, claro está, con la posibilidad de fomentar un nuevo modelo de vida con menos consumo material y menor tiempo de trabajo.

Pero la posibilidad de este cambio exige la realización de cambios muy importantes en materia de cualificaciones laborales, organización productiva, en la importancia de los distintos sectores y empresas, en la distribución de la renta entre sectores, en la participación y el papel del sector público, etc. Y estos cambios, que no sólo afectan al poder de los grupos capitalistas, sino también a la posición relativa de diversos grupos de asalariados pueden generar fácilmente la formación de coaliciones defensivas orientadas a bloquear estas transformaciones. En todo caso, exigen un replanteamiento de la política reivindicativa de los sindicatos que, hoy por hoy, no se deja ver (La Rosa, Lerma y García, 1996; Riechman y Fernández Buey, 1998).

El cambio no afecta sólo a los sectores de intervención, sino que también tiene que ver con la forma como los sindicatos piensan su papel y su concepción de la vida económica. En el modelo tradicional los sindicatos parten de una economía que presenta continuos aumentos de la productividad y la producción que posibilitan, al menos en teoría, expandir mayores niveles de vida a un volumen creciente de población. En la división social típica de las sociedades actuales, los sindicatos dejan en manos de las empresas la dirección del proceso productivo y se limitan a negociar las condiciones de empleo de la fuerza de trabajo y las pautas distributivas. El reparto de los «frutos de la productividad» se realiza en parte a nivel de empresa o sector, y en parte mediante otros mecanismos —fijación de salarios mínimos, de políticas de pensiones públicas, de nuevos derechos sociales, etc.— que permiten generalizar estas ganancias a sectores sociales con un débil poder sindical. De aquí que una parte de la acción sindical sea una actitud de presión, directa o a través de partidos amigos, sobre el sector público. Pero en todo caso la lógica de su acción descansa en asociar sus demandas de mejora al crecimiento económico, eludiendo una disputa distributiva más agria.

Un tratamiento serio de la cuestión ambiental conduce sin embargo a un cambio en las formas de plantear la cuestión y en sus efectos. En primer lugar, las intervenciones medioambientales se sitúan menos en el plano distributivo y más en el control de las decisiones empresariales: esto y no otra cosa son las restricciones al uso de ciertos productos, la fijación de impuestos que cambian los precios relativos y las limitaciones al ejercicio de los derechos de propiedad. En segundo lugar, si bien estas intervenciones se plantean en el terreno de la racionalidad ambiental, tienen en muchos casos implicaciones directas en el plano distributivo. El caso más evidente es la fijación de impuestos y tasas ecológicas, o la introducción de mecanismos de racionamiento de tipo mercantil (como la fijación de peajes para el acceso en coche a zonas gestionadas), unas repercusiones sociales que sin alteraciones en otros aspectos de la distribución de la renta pueden significar que sean los sectores con menores ingresos, los más afines a los sindicatos, los más afectados por estas medidas²⁰. En tercer lugar, estos cambios afectan a la propia visión bastante lineal que tienen amplios sectores de la población de lo que significa una mejora del nivel de vida. Una de las bases sobre las que se ha sostenido el actual consenso social ha sido el convencimiento de que un crecimiento continuado permitirá extender paulatinamente el nivel de vida de los ricos a la mayoría de la sociedad. Sobre esta creencia no sólo se han construido las ideologías defensoras del statu quo, sino que de la misma también participan en gran medida las organizaciones de izquierda tradicional en las que se incluyen los sindicatos (en este caso se trata del convencimiento en el avance de las fuerzas productivas). Lo que la crisis ecológica muestra es que esto es en parte una ilusión, de que exis-

20. Es interesante a este nivel el caso de la regulación del precio del agua de consumo doméstico que ha generado un importante movimiento de insumisión fiscal en Barcelona (Tello, 1998).

ten bienes «no comunistas»²¹, bienes que no es posible generalizar y que en términos sociales es preferible regular, limitar y reducir su consumo. Ello implica la necesidad de una política cultural y una política reguladora completamente diferente al simple mecanismo de repartir los frutos del progreso. Una política ciertamente sofisticada, especialmente si lo que se quiere evitar es que la racionalidad ecológica se traduzca simplemente en reducir el tamaño del grupo social que disfruta de formas de vida absolutamente insostenibles.

En definitiva, la crisis ecológica afecta a los sindicatos de formas diversas. En unos casos ataca las posiciones de determinados sectores y empresas, de forma muy desigual según los sectores, aunque posiblemente de forma más directa en aquéllos con fuerte implantación sindical. Pero en un sentido más amplio la reestructuración ecológica afecta a la forma general como se construye la política sindical al obligar a intervenir a la vez en políticas distributivas y de control del proceso productivo a unos niveles para los que no existe ni experiencia ni cultura. El cuestionamiento del modelo de crecimiento industrial que plantea la crítica ambiental abre además enormes posibilidades al endurecimiento del conflicto distributivo y con ello abona el campo de un ambiente empresarial menos dispuesto a la negociación con los sindicatos.

5. ¿Declive sindical?

Las dos transformaciones analizadas en los apartados anteriores plantean serios problemas a la actuación sindical tal como ésta se ha configurado a lo largo del presente siglo. Los problemas aparecen en varios de los campos que considero centrales para el desarrollo sindical, entre los que destacan poderosamente la ausencia de un referente estatal regulador, la pérdida de cohesión de la base social y la quiebra de la credibilidad de la demanda de mejoras generalizadas ligadas al impulso del crecimiento económico. El origen de los problemas no es siempre el mismo, aunque en algunas ocasiones los problemas se superponen. Tal es el caso de la crisis de la base social, donde los problemas básicos provienen de los complejos procesos de segmentación laboral generados por las transformaciones del sistema económico, pero que la crisis ambiental refuerza en la medida que la misma tiene diversos significados para grupos de asalariados que ocupan posiciones diferentes en la estructura productiva. Tal es también el problema de la mejora continuada de las condi-

21. Por tales se consideran aquellos bienes cuyo disfrute no es generalizable universalmente y por tanto sólo una minoría de la sociedad (sea esta una minoría social en un momento del tiempo o un reducido número de generaciones a lo largo de la historia) puede disfrutar de los mismos. Por ejemplo, un bien tan popular como el automóvil constituye un claro ejemplo de este tipo de bienes: ni hoy está disponible para toda la humanidad ni presumiblemente lo estará en el futuro (dados los recursos no reproducibles que exige su consumo —petróleo, suelo etc.— y los efectos globales —contaminación, efecto invernadero— que genera su utilización). La reflexión sería sobre sostenibilidad (Jacobs, 1996) tiene mucho que ver con esta consideración de los bienes «comunistas» y «no comunistas» y de los sistemas productivos susceptibles de ser o no ser replicables universalmente.

ciones de vida, aunque aquí los procesos son diferentes. La mayor presión a corto plazo proviene de la presión globalizadora, de la obsesión por la competitividad y la crisis del Estado nación. Pero en el medio y largo plazo la crisis ambiental reforzará esta presión. Las nuevas realidades afectan también al modo tradicional de formulación de las demandas sindicales. Éstas se basan tradicionalmente en la fijación de niveles de derechos, de salarios, de jornadas que tratan de captar una parte de las mejoras de productividad, y de limitar el uso de la fuerza de trabajo por parte del capital y la explotación por éste de todas las ventajas de la negociación individual. Estas medidas resultan poco eficaces para controlar un capital que cuenta con un entorno tecnológico e institucional que le permite saltar por encima de las barreras, o frente a unas demandas ecológicas que exigen precisamente una adaptación de niveles de vida. En definitiva, la nueva situación sólo es posible controlarla si se tiene participación directa en el diseño y en la adopción de decisiones estratégicas que son las que en definitiva permiten desarrollar un entorno en el que es posible garantizar algunos derechos básicos.

¿Es pensable que a corto plazo vaya a producirse una transformación de las políticas sindicales en este sentido, tal como han propugnado alguno de los más conspicuos economistas favorables a los sindicatos? Opino que es difícil que ello se produzca a corto plazo si no ocurren, a la vez, cambios tan rápidos que fuerzan a un cambio de actitud. Creo que existen razones fundadas para esperar una situación de inercia sindical que puede abocar a un peligroso declive²².

Las razones de este pesimismo se basan en la consideración de diversos aspectos. En primer lugar, el convencimiento de que el actual marco micro y macrosocial analizado en la sección segunda ha sido en parte el resultado de opciones estratégicas de las empresas entre las que ha tenido una parte no desdeñable la voluntad de explotar todas las posibilidades de una sofisticada segmentación laboral y, en algunos casos, un explícito objetivo antisindical. No hay razones para esperar que surjan, desde el mundo empresarial, tendencias para cambiar esta orientación si algo no fuerza a ello. Algunos autores destacan que una de las cuestiones que el actual modelo laboral no resuelve es el de la formación y cualificación laboral, y que éste puede ser un nuevo terreno que relance el papel de los sindicatos. Si bien es cierto que este problema existe, y que el mismo abre espacios nuevos a la acción sindical, no puede sin embargo perderse de vista que las tendencias actuales apuntan a que también la formación se desarrolla en espacios segmentados (sistemas educativos formales, prácticas subvencionadas, sistemas de formación profesional tradicionales) que ayudan a desarrollar estas mismas políticas de segmentación laboral. Sin cambios cruciales en la organización del trabajo es posible que los sindicatos recobren protagonismo en algunas áreas, pero difícilmente podrán utilizar el control del proceso de formación como un medio para combatir la fragmentación social de la clase trabajadora.

22. Las experiencias pasadas son a este nivel aleccionadoras, tal como han ilustrado Hobsbawm (1963) para el caso británico y Brody (1980) para el norteamericano.

Tampoco desde el mundo sindical se advierten tendencias a un cambio de actitud radical. Hay también buenas razones para que ello ocurra. La globalización económica y la ruptura del pacto keynesiano ha generado bastante desconcierto y miedo en las direcciones sindicales. Miedo que han reforzado algunas experiencias bastante demoledoras de acción antisindical en algunos países (Reino Unido, Estados Unidos...). Los sindicatos actuales son en la actualidad pesadas estructuras funcionariales que tienden a una cierta esclerosis cultural y que las hace temerosas a la hora de lanzar conflictos de costes impredecibles.

Existe, además, el tácito convencimiento en las cúpulas sindicales de que hay una serie de cuestiones que están fuera de la agenda posible de negociación. En este sentido es bastante evidente que la estrategia dominante se ha centrado en aceptar la negociación de la flexibilidad con el objetivo de mantener la presencia institucional y de limar los aspectos más nefastos de la misma. Esta opción tiene algunas ventajas innegables: no genera una excesiva presión antisindical por parte de las empresas, permite encontrar espacios de negociación de suma superior a cero, posibilita una presencia sindical en el tejido laboral. Pero tiene también unos costes ciertos, el mayor de los cuales es que a menudo reduce el control real del proceso de trabajo por parte de trabajadores y sindicatos (algo que muestran las dificultades de control de las políticas de jornada flexible o los acuerdos de fijación de salarios según resultados) y, especialmente, tienden a aumentar las diferencias entre distintos colectivos de trabajadores al propiciar la eliminación de restricciones generales al uso de la fuerza de trabajo. La misma lógica de negociación en los términos planteados por las empresas posibilita que los sindicatos adopten a menudo políticas defensivas en materia ambiental que generan además un efecto negativo de su imagen social al enfrentarlos grupos sociales más preocupados por los efectos del desarrollo capitalista sobre el medio ambiente que por la de una degradación de los derechos sociales que no les afecta directamente.

Estas tendencias inerciales no conducen a una crisis súbita, especialmente en aquellos países donde aún mantienen un importante apoyo social y donde cuentan con un importante reconocimiento institucional. En gran medida, la adopción de la lógica de la negociación flexible está orientada a mantener este soporte institucional en un momento donde una línea de abierta confrontación se percibe como especialmente aventurera. Pero el coste de dicha política puede ser claro tanto en el plano social como en el su propia fuerza y afiliación. En el primero supone aceptar algunas medidas que tienden a erosionar los derechos igualitarios que habían conseguido los sindicatos más avanzados y conduce a la aceptación de las tendencias a la desigualdad y a la desregulación²³.

23. Tal es por ejemplo el caso de una negociación de los planes de pensiones a nivel de empresa en el mismo momento que se debilitan los planes públicos de pensiones. Sólo los sectores laborales con empleo estable en grandes empresas tienen acceso a los planes suplementarios de empresa, lo que supone que una acción sindical orientada a corregir, a través de la negociación salarial a nivel de empresa, el deterioro de los sistemas universales está abocada a ampliar las diferencias existentes entre grupos de trabajadores.

También supone la postergación de la necesaria adecuación social a los retos que plantea la crisis ambiental. En el plano social ello puede significar la creciente distanciamiento de sectores que se sienten excluidos o mal representados por las organizaciones sindicales, y que las perciben como meros mecanismos institucionales a los que se acude de forma puntual.

No se trata de una situación única en la historia. Los sindicatos, como cualquier otra institución, tienden siempre a actuar con una cierta inercia y tienen dificultades para responder con rapidez a las transformaciones radicales de su entorno. En la vida sindical ya se produjo una situación parecida a principios de siglo, cuando la introducción masiva de técnicas de organización laboral fordista tendió a dejar fuera de lugar a los sindicatos de oficio. En aquellos países donde éstos estaban más desarrollados, optaron a menudo por una política conservadora, en el sentido de tratar de mantener el control sobre la tecnología o simplemente renunciar a remodelar su estructura organizativa y su lógica de acción. El resultado fue un lento declive de estas organizaciones, que sólo se remontó cuando en una nueva coyuntura aparecieron nuevos movimientos sindicales, en gran medida externos a la vieja organización, que forzaron un cambio de rumbo; algo que ilustra dramáticamente la historia sindical estadounidense. Existen hoy numerosos elementos que apuntan a que también ahora ésta es la posibilidad más probable en el corto plazo.

6. Conclusión

En las páginas anteriores he tratado de destacar las transformaciones económicas que considero que afectan más directamente a la práctica y a la cultura sindicales. Unas transformaciones que amenazan con neutralizar a una de las instituciones que ha tenido un papel clave como contrapeso de las tendencias a la desigualdad existentes en la dinámica del desarrollo capitalista. He destacado, en primer lugar, los procesos complejos de globalización económica y la paralela transformación de la organización empresarial. Ésta es, sin lugar a dudas, la fuente más directa de problemas para la continuidad de los sindicatos, aunque en el horizonte se empieza a delimitar una crisis ambiental que puede tener efectos demoledores para las aspiraciones sociales que de una u otra forma representan los sindicatos. La conjunción de ambas crisis de «globalización», la económica y la ambiental exige, a medio y largo plazo, respuestas más complejas y ambiciosas que la mera inercia acomodaticia que hoy predomina en la mayoría de organizaciones sindicales²⁴.

24. Existen otras problemáticas que plantean problemas a los sindicatos. Entre ellas destacaría su incapacidad de formular propuestas que consideren a la vez el espacio del trabajo mercantil y el del espacio reproductivo. En parte porque este último campo es ignorado por las empresas, que lo tratan como una mera externalidad positiva. En parte por la propia tradición sindical basada en una concepción en la que el trabajador masculino padre de familia constituye el centro de acción. La dificultad de resolver este engarce, que afecta, por ejemplo, a la política de tiempos, se ha agudizado con la incorporación masiva de las mujeres al mundo del trabajo asalariado, lo que ha contribuido a hacer más evidentes los pro-

Es obvio que es difícil encontrar respuestas fáciles y directas a los retos que he tratado de describir. Esta misma dificultad explica en parte la propia inercia sindical, puesto que ésta transcurre por terrenos conocidos. Creo sin embargo que pueden adelantarse una serie de campos hacia los cuales debería orientarse la reflexión y la experimentación sindicales.

En primer lugar, las transformaciones presentes plantean un reto organizativo a doble nivel. En el plano de la macrorregulación, la globalización plantea la necesidad de desarrollar estructuras organizativas capaces de contrarrestar el poder alcanzado por los grandes grupos capitalistas. Supone sobre todo alcanzar una mínima capacidad de influencia y presión en los nuevos marcos de regulación internacional que el propio proceso está creando. En el plano microrregulador, la reestructuración empresarial y las nuevas dinámicas de fragmentación de la contratación plantean la necesidad de desarrollar nuevas experiencias organizativas capaces de recomponer una base social amplia y mínimamente cohesionada. En ambos casos la reorientación no puede ser exclusivamente organizativa (no se trata de proponer mecánicamente el reforzamiento de las confederaciones sindicales internacionales en el plano macro y el sindicato territorial en lugar del de empresa en el micro, aunque ambas cuestiones deben ser objeto de consideración), sino que requiere el desarrollo de unas propuestas de negociación que hagan realmente operativas las nuevas estructuras organizativas.

En segundo lugar, los retos actuales exigen dar mayor protagonismo a las demandas de control y participación en las decisiones estratégicas. Tanto la globalización económica como la crisis ambiental pueden dejar pocos espacios de negociación si ésta se plantea como mero reparto de los frutos del progreso. Las cuestiones distributivas están en parte condicionadas por las decisiones estratégicas en torno a la ubicación y a las características de los procesos productivos. La proliferación de externalidades negativas en el plano social y ambiental que generan los actuales procesos de desarrollo pueden resultar intratables una vez han alcanzado cierto nivel. La cuestión del control democrático, de la participación social en las decisiones estratégicas que modelan la vida de las personas, debería convertirse en una cuestión central de la vida sindical. Algo que entraña la apertura de un nuevo espacio de enfrentamiento social pero en el que es posible desarrollar tanto experiencias fructíferas como la reconstrucción de una base social más amplia.

En tercer lugar, existe una renovada necesidad de intervenir no sólo en el campo de la reivindicación, sino también en el de la construcción de las culturas y la definición de las necesidades sociales que permita hacer frente tanto a la fragmentación social que están generando las políticas neoliberales como a las necesidades de reconversión ecológica de la sociedad.

blemas que genera la interrelación entre las dos esferas. La ausencia de soluciones puede explicar en parte las mayores dificultades de afiliación de mujeres, aunque es obvio que influyen otras cuestiones (como las culturas machistas que siguen presentes en muchos cuadros sindicales).

Y en cuarto lugar, subrayar la necesidad de desarrollar alianzas con otros movimientos sociales que han nacido al calor de los nuevos problemas (y de la propia incapacidad sindical de darles respuesta). No se trata sólo de apostar por una experiencia de relación diplomática, orientada a mejorar las relaciones de los sindicatos con otros sectores sociales, sino de la búsqueda de respuestas a las crisis de globalización que tengan en cuenta las demandas que surgen desde las diferentes perspectivas con las que pueden abordarse los graves problemas sociales que tienen abiertas las sociedades actuales (empleo, condiciones laborales dignas, equidad entre géneros, degradación ambiental, nuevas necesidades ligadas al cambio demográfico, etc.).

Bibliografía

- AA.VV. (1997). «La globalización de la economía». *Mientras Tanto*, 70: 67-130 (otoño).
- ALÓS, R.; JÓDAR, P. (1996). *Nuevos cambios y viejas divisiones. Globalización del capital y segmentación del trabajo*. V Jornadas de Economía Crítica. Universidad de Santiago de Compostela.
- ALONSO, L.E. (1992). «Postfordismo, fragmentación social y crisis de los nuevos movimientos sociales». *Sociología del Trabajo*, 16: 119-140 (otoño).
- BAGLIONI, G.; CROUCH, C. (1992). *Las relaciones laborales en Europa. El desafío de la flexibilidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- BLANCO, J.; OTAEGUI, A. (1990). «Trabajadores de las PYMES y acción sindical». *Sociología del Trabajo*, 11: 93-114 (invierno).
- BLUESTONE, B.; BLUESTONE, I. (1992). *Negociar el futuro. Una visión alternativa de las relaciones laborales dentro de la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995 (Basic Books).
- BRODY, D. (1980). *Workers in Industrial America*. Oxford University Press.
- BURKITT, B.; BOWERS, D. (1979). *Trade Unions and Economy*. Londres: MacMillan.
- CASTILLO, J.J. (1996). «Presentación "Un fantasma recorre Europa" ... de nuevo, la producción ligera». *Sociología del Trabajo*, 27: 3-21 (primavera).
- DEAKIN, S. (1993). «Towards a Dynamic Conception of Harmonisation in European Social Law». XV Conference of International Working Party on Labour Market Segmentation. Universitat Autònoma de Barcelona.
- FREEMAN, R.B. (1994). «Los efectos económicos de los sindicatos». En FREEMAN, R.B. *Mercados de trabajo en acción*, p. 271-297. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- GORDON, D.M.; EDWARDS, R.; REICH, M. (1986). «Trabajo segmentado, trabajadores divididos». Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- GRIMSHAW, D.; RUBERY, J. (1998). «Integrating the internal and external labour market». *Cambridge Journal of Economics*, 22: 199-220.
- HARRISON, B. (1994). *La empresa que viene. La evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*. Barcelona: Paidós, 1997.
- HARRISON, B.; BLUESTONE, B. (1990). «Wage polarisation in the US and the "flexibility" debate». *Cambridge Journal of Economics*, 14: 351-373.
- HIRSCHMAN, A.O. (1970). *Exit, voice and loyalty*. (Versión española: *Salida, voz, lealtad*. México: Fondo Cultura Económica, 1977).

- HOBSWAM, E. (1963). *Las tendencias del movimiento obrero británico a partir de 1850. Estudios de historia de la clase obrera*. Barcelona: Crítica, 1979.
- (1984). «El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera». Barcelona: Crítica, 1987.
- HYMAN, R. (1994a). «Introduction: Economic Restructuring, Market Liberalism and the Future of National Industrial Relations Systems». En HYMAN, R.; FERNER, A.
- (1994b). *Changing Trade Union Identities and Strategies*. En HYMAN, R.; FERNER, A.
- HYMAN, R.; FERNER, A. (1994). *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: Blacwell.
- JACOBS, M. (1996). *La economía verde. Medio ambiente, desarrollo sostenible y la política del futuro*. Barcelona: Icaria, FUHEM.
- JACOBY, S. (1990). «Norms and cycles: The Dynamics of NonUnion Industrial Relations in the US 1897-1987». En ABRAHAM, G.K.; MCKERSIE, R.B. *New Developments in the Labour Market. Toward a New Institutional Paradigm*. Cambridge: MIT Press.
- KRUGMAN, P. (1996). *El internacionalismo «moderno»*. Barcelona: Crítica, 1997.
- LA ROCA, F.; LERMA, I.; GARCÍA, E. (1996). *Relaciones laborales y medio ambiente*. Valencia: Germania.
- LEE, M.; LOVERIDGE, R. (1987). *The manufacturing of disadvantage*. Londres: Open University Press.
- LEFRESNE, F. (1993). «Hoover's Relocation: Towards the Development of a Social space within Europe?». XV Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation. Universitat Autònoma de Barcelona.
- MARSDEN, D. (1992). «¿Habrà un mercado único europeo de trabajo?». *Sociología del Trabajo*, 16: 103-118 (otoño).
- (1996). «Employment Policy Implications of New Management Systems». *Labour*, 1: 17-61.
- MARTÍNEZ LUCIO, M.; SIMPSON, D. (1993). «La dimensión social de las nuevas prácticas de gestión y su relevancia para la "crisis" de las relaciones laborales». *Sociología del Trabajo*, 18: 47-70 (primavera).
- NEGRELLI, S. (1990). «Flessibilità economica e solidarietà sociale». *Mercato e Stato*, 30: 373-406.
- OFFE, C. (1992). *La sociedad del trabajo. Propuestas estratégicas y perspectivas de futuro*, capítulos 2-3. Madrid: Alianza.
- OIT (1998). *El trabajo en el mundo*. Ginebra: OIT.
- El País* (1998). «Baja la media de la inversión pública en la Unión Europea», 3-11-98.
- RECIO, A. (1988). *Capitalismo y formas de contratación laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (1995). «Integración europea y acción sindical: obstáculos al desarrollo de un sindicalismo internacionalista». *Mientras Tanto*. 60: 123-135 (invierno).
- (1997a). *Trabajos, personas y mercados*. Barcelona: Icaria, FUHEM.
- (1997b). «Sindicatos y globalización económica». En OFFE, C. y otros *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*. Donostia: Tercera Prensa-Hirugarren Prensa, p. 159-180.
- REGINI, M. *The future of Labour Movements*. Londres: Sage.
- RIECHMAN, J.; FERNÁNDEZ BUEY, F. (1994). *Redes que dan libertad. Introducción a los nuevos movimientos sociales*. Barcelona: Paidós.
- (1998). *Trabajar sin destruir. Trabajadores, sindicatos y ecologismo*. Madrid: HOAC.

- RONES, P.L.; GARDNER, J.M. (1997). «Trends in hours of work since the mid 1970s». *Monthly Labour Review*, abril.
- RUBERY, J. (1997). «The fragmentation of internal labour markets». *19th Conference of the International Party on Labour Market Segmentation*. Universidade de Porto.
- SABEL, Ch. (1982). *Work and politics. The division of labour in industry*. Cambridge University Press. (Versión en español: Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986).
- SCHWEICKART, D. (1993). *Against Capitalism*. Cambridge University Press. (Versión en español: *Más allá del capitalismo*. Maliaño: Sal Terrae, 1997).
- SENGERBERGER, W. (1992). «Intensificación de la competencia, reestructuración industrial y relaciones de trabajo». *Revista Internacional de Trabajo*, V. III: 271-289 (septiembre).
- SMITH, A. (1776). *Investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*. México: Fondo de Cultura Económica.
- TELLO, E. (1998). «La "guerra del agua" en Barcelona. Alternativas económico-ecológicas para un desafío socioambiental». *Mientras Tanto*, 73: 55-71 (invierno).
- THUROW, L. (1996). *El futuro del capitalismo*. Barcelona: Ariel.
- VALENZUELA, J.S. (1992). *Labour movements and Political Systems: Some Variations*. En REGINI, M.
- VISSER, J. (1991). «La representación de los trabajadores en los centros de trabajo de Europa occidental. Estructura, escala, alcance y estrategia». *Sociología del Trabajo*, 14: 3-43 (invierno).
- (1992). «The strength of Union Movements in Advanced Capitalist Democracies: Social and Organizational Variations». En REGINI, M.
- WILKINSON, F. (1983). «Productive Systems». *Journal of Economics*, 413-429. Cambridge.