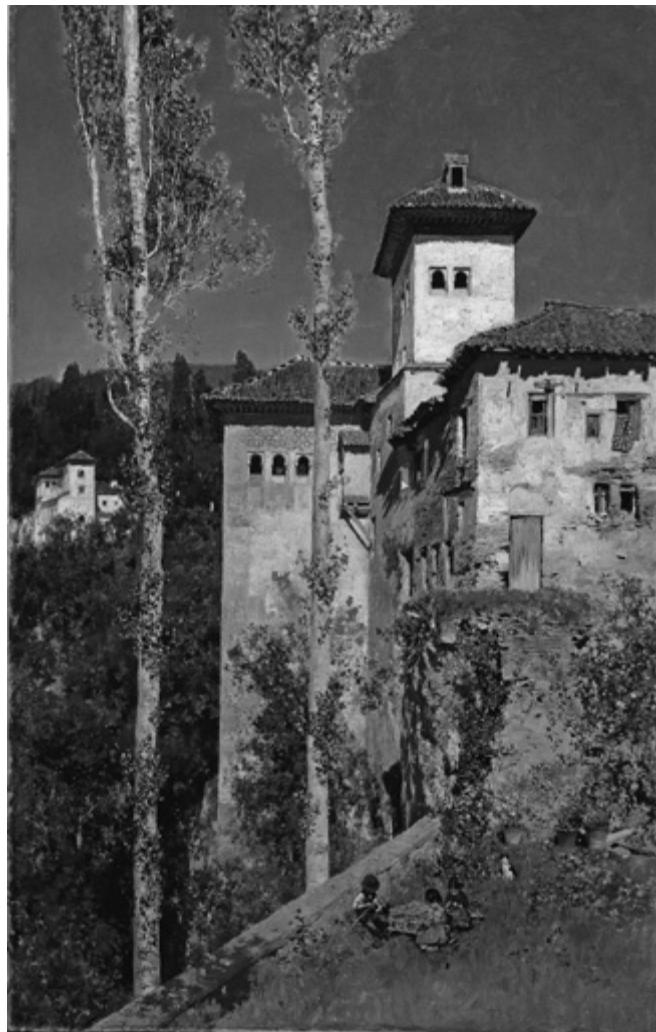


Albert Recio

**Segmentación laboral
y acción sindical**



La Torre de las Damas en la Alhambra de Granada, 1871. Martín Rico y Ortega.

En el texto se analizan, en primer lugar, los mecanismos que en el periodo neoliberal han reforzado la segmentación laboral, así como sus principales efectos. Posteriormente se estudian algunas de las propuestas de reforma del mercado laboral y sus efectos sobre la segmentación. Por último, se plantean algunos ejes de acción sindical que se consideran factibles para intervenir en la reducción de la segmentación y, por tanto, la desigualdad.

I

QUE las clases trabajadoras están atravesadas por importantes desigualdades es algo que puede observarse simplemente tomando indicadores de salarios, estabilidad del empleo, etc. Desigualdades que también se traducen a la esfera cultural y simbólica.

Para los sindicatos, esta situación debe constituir un objeto de análisis e intervención por muchos motivos. En primer lugar, porque considero que el movimiento sindical tiene sentido en cuanto alternativa a las dinámicas sociales que genera el capitalismo. Desde siempre, la lucha sindical ha jugado un papel crucial en aminorar los costes sociales que genera la empresa privada, en promover modelos de desarrollo de mayor interés social. Y las desigualdades que genera la segmentación laboral están asociadas con costes sociales que deben ser reducidos y eliminados. En segundo lugar, porque segmentación y desigualdades están asociadas, y la evidencia empírica que asocia desigualdades a un elevado número de males sociales es bastante sólida como para considerar la necesidad y la urgencia de luchar contra ellas. Y en tercer lugar, porque la segmentación de las clases trabajadoras incide negativamente en el propio movimiento sindical, siendo una de las causas principales de sus problemas de implantación e influencia social. Hay, por tanto, muchos motivos para que el sindicalismo se preocupe de la cuestión y desarrolle políticas para hacerle frente. Es evidente que no voy a ofrecer un programa alternativo, el objetivo del artículo es bastante más limitado. Es, sobre todo, una invitación a discutir el tema, a plantearlo como un eje de la acción sindical.

En el texto abordo cuatro cuestiones. En la sección II analizo los mecanismos que en el período neoliberal han reforzado la segmentación. En la sección III planteo sus principales efectos. En la sección IV discuto algunas de las propuestas de reforma del mercado laboral y sus efectos sobre la segmentación. Por último, en la sección V me atrevo a plantear algunos ejes de acción sindical que considero factibles para intervenir en esta cuestión.

II

Lo que llamamos neoliberalismo ha consistido en una profunda transformación de las formas de operar de las economías capitalistas. Transformación que ha afectado a los diversos planos en los que se desarrolla la actividad económica. En el plano de la política económica macroeconómica, donde las políticas keynesianas de pleno empleo fueron sustituidas por la macroeconomía antiinflacionaria que presupone la inevitabilidad de una determinada tasa de desempleo (la NAIRU, en su acrónimo inglés, tasa de desempleo no aceleradora de la inflación). En el plano de la gestión pública, las políticas de privatizaciones y la cesión a la gestión privada de los servicios públicos. En el plano de la política exterior, la eliminación de barreras y la globalización. En el plano de la política financiera, la desregulación y la creación de nuevos activos y mercados financieros. En el plano de la regulación del mercado laboral y los derechos sociales, las políticas estructurales y de flexibilidad, un eufemismo para legitimar todo tipo de recortes. En suma, una serie de políticas que han alterado poderosamente las formas de organizar la actividad económica, el poder de los distintos grupos sociales (en detrimento de las clases trabajadoras) e incluso la definición de los objetivos a conseguir (de buscar el pleno empleo y el bienestar general hemos pasado al objetivo etéreo de la competitividad).

En estas transformaciones, que podríamos considerar que forman el marco general de funcionamiento de la economía, la perspectiva «macro» ha estado acompañada por una importante mutación de los modelos organizativos de las empresas, especialmente de las grandes empresas (las pequeñas tienen menor capacidad de innovación organizativa, juegan un papel más pasivo en este tipo de cambios), un proceso que ha sido en parte posible gracias a los cambios al nivel «macro» (y en cierto modo ha sido una respuesta a los mismos). Una transformación que en cada caso ha seguido unas pautas particulares, de acuerdo con las características y condiciones de cada proceso productivo, también de acuerdo con las condiciones socio-políticas de cada país, pero que en conjunto tiene unas características comunes:

- Transformación de las grandes empresas compactas, que integraban en su seno una enorme variedad de actividades, en empresas-red o empresas modulares que externalizan gran parte de sus flujos productivos (tanto actividades auxiliares como subprocesos) y seccionan su propia actividad en unidades que son evaluadas como entidades independientes.
- Cambio del modelo de gestión de las fluctuaciones del mercado desde un modelo centrado en las existencias hacia un modelo centrado en la fluctuación

de la actividad. La fuerza de trabajo pasa a ser el factor de ajuste, lo que se traduce tanto en el aumento del recurso al empleo temporal como en la introducción de medidas de flexibilidad laboral interna. El recurso al empleo a tiempo parcial es otra variante de esta política, por cuanto permite a las empresas adaptarse a actividades que presentan puntas de actividad en horarios particulares o cuyos requerimientos horarios están fuera de las condiciones de una jornada estándar.

- Individualización de las relaciones laborales con el objetivo de ampliar el control sobre el comportamiento laboral y/o diferenciar las retribuciones salariales. Este último aspecto constituye un componente persistente de las políticas laborales, como lo indica la larga historia de los sistemas de incentivos, la presencia del salario a destajo en algunos sectores, etc. pero no cabe duda de que en los últimos años estas políticas se han alimentado mediante la introducción de nuevos mecanismos de evaluación y retribución individual, y el siguiente debilitamiento de formas de retribución más consuetudinarias (como es el caso de la antigüedad). En esta política de individualización también hay que considerar los esfuerzos por acotar o marginar (según las circunstancias) el papel de la representación y la acción colectiva, algo que tampoco es nuevo pero que en algunos países ha experimentado un nuevo auge.

Para el desarrollo de estas políticas ha sido necesaria no sólo la adopción de cambios en la organización de la empresa sino también un marco institucional adecuado. En este sentido, los cambios en las políticas laborales propiciados por el enfoque neoliberal han constituido un marco adecuado para estas reestructuraciones, al posibilitar la aplicación de medidas que facilitan las transformaciones comentadas.

La influencia de las políticas neoliberales va más allá de la mera adopción de formas contractuales y la definición de derechos laborales. Incluye también la generación de un marco cultural que ayuda a su legitimación y que orienta el foco del debate social. En este campo, todo el discurso ha estado dominado por tres conceptos clave: «flexibilidad», «competitividad» y «meritocracia». La importancia de los dos primeros es que dan un valor preeminente a las necesidades de rentabilidad empresarial por encima de cualquier otra consideración. Lo que no es rentable no merece ser considerado. Los costos o ganancias sociales no traducibles en beneficio y crecimiento empresarial son insignificantes para la adopción de políticas. El discurso meritocrático, o su traducción en términos de productividad individual, forma parte también de una construcción cultural orientada a enaltecer el mérito de unos

pocos individuos y a minimizar, tanto la importancia de los aspectos colectivos como otras cuestiones importantes que forman parte de la vida laboral y social.

Hay, por último, que considerar que estas transformaciones han tenido lugar dentro de un importante proceso de cambio estructural, en lo que respecta al peso relativo de las distintas actividades. Unos sectores han estancado su importancia, otros la han perdido y han surgido otras nuevas áreas de actividad. En este proceso de transformación, la aparición de nuevos sectores ha facilitado el cambio, pues en ellos no existen las estructuras sociales organizadas, empezando por las sindicales, lo que ha facilitado su organización bajo normas diferentes de las tradicionales. Este «efecto composición» relacionado con el cambio sectorial es particularmente importante cuando se evalúa, por ejemplo, la evolución salarial o la jornada laboral.

III

Los efectos laborales y sociales de esta reestructuración institucional y empresarial se advierten en muchos terrenos. Señalo los que me parecen más relevantes:

- Fraccionamiento y jerarquización de las unidades de producción. Los grandes colectivos laborales se encuentran ahora divididos en unidades menores, que en muchos casos pertenecen a empresas distintas. Ello supone un cambio crucial tanto en las condiciones cotidianas de la actividad laboral (a menudo el trabajador está sometido a un doble orden disciplinario, el del empleador directo y el indirecto del cliente principal o la jerarquía lejana) como en la negociación colectiva, puesto que, con bastante frecuencia, los trabajadores están cubiertos por distintos convenios colectivos y gozan de derechos laborales y salarios diferenciados.

Sin lugar a dudas, este fraccionamiento afecta también a la actividad sindical por cuanto se reduce la base de representación, aumenta la complejidad de la negociación y proliferan los espacios poco o nada sindicalizados. La jerarquización no sólo afecta a los empleados, también las empresas están sometidas a ella. Nada que ver con la competencia perfecta de los libros de texto; el poder económico de cada empresa depende su posición en la red. Ello tiene además el efecto de permitir que los requerimientos de la empresa individual a sus trabajadores se presenten como un mero producto del entorno, se objetiven. Este efecto es bien visible cuando se estudian las cadenas de sub-

contratación de la construcción o las redes productivas de la industria automovilística, por poner dos ejemplos estudiados.

- Cargar la mayor parte de los costes de ajuste sobre los trabajadores, en formas diversas: desempleo recurrente en el caso de los empleados eventuales, horarios de trabajo indeseados, variabilidad del horario laboral. Los efectos de este tipo de ajustes para los afectados son diversos, pero no inocuos: inseguridad económica en el caso del empleo eventual, dificultades para organizar la vida privada en casi todos los casos de flexibilidad horaria.

Frecuentemente, estas situaciones van acompañadas de otros componentes asociados. Los trabajadores eventuales, y muchos con empleo a tiempo parcial, tienen escasa capacidad de «negociar» sus condiciones laborales (en pequeñas empresas tampoco existe representación sindical que lo haga por ellos) y esto se traduce en que la temporalidad acaba asociándose a menores ingresos (se dejan de cobrar determinados complementos, o simplemente ya no existen para este tipo de empleados) y menor control de las condiciones laborales, por ejemplo sobre las condiciones de higiene y seguridad. Ello reforza aún más la presunción de que se trata de fórmulas organizativas diseñadas no sólo para hacer frente a la volatilidad de la actividad, sino para externalizar todo tipo de costes sociales. La construcción es un ejemplo extremo de esta situación.

- En muchos casos esta organización tiende a depreciar el reconocimiento profesional de muchos trabajadores. La lógica de la externalización se justifica por una política de «creación de valor» que conduce a ignorar la importancia y complejidad de muchas actividades y, con ello, a considerar poco o nada cualificados a quienes los realizan. Esto es especialmente importante en las actividades consideradas auxiliares (o sea, «accesorias») o en aquellas donde la línea de externalización separa a trabajadores con titulación formal de otros sin ella (como es el caso de la separación entre servicios sociales —desempeñados por personal con titulación universitaria y con estatus de empleado público— y servicios de atención domiciliaria —realizados por personas sin una titulación clara y empleadas en empresas privadas—).

En un estudio en curso en el sector de la limpieza, tanto empleadores como sindicalistas y trabajadores coinciden en destacar que «la limpieza es algo que no se ve» (menos cuando falta) y de ello se deduce que «casi no se paga» y se «hace en horas intempestivas». El resultado es una devaluación

social de muchos empleos. Ello viene además reforzado por el hecho de que la mayoría de este tipo de empleos están realizados por personas cuyas características personales les confieren poco poder social: bajos niveles educativos formales, mujeres, inmigrantes... lo que se usa para legitimar aún más esta ausencia de reconocimiento. Por ejemplo, en el convenio marco de limpieza la categoría laboral más utilizada es la de limpiadora, que se asocia a lo que cualquier persona (implícitamente, cualquier mujer) sabe hacer en su ámbito doméstico.

- Fracciona las identidades sociales y el sentimiento de colectividad. Esto afecta a las condiciones objetivas y subjetivas de la acción colectiva. Refuerza inolidaridades y, en muchos casos, deja un enorme espacio a las técnicas de control psicológico, pues la identidad profesional o personal predomina sobre la conciencia de clase. Sugiero además que la experiencia social diferenciada promueve un proceso social diferenciado. En aquellos campos donde prevalece el reconocimiento profesional, la carrera meritocrática, florece un tipo de comportamiento individual que inhibe la acción colectiva y a menudo también la defensa individual de los derechos.

El grado en el que se han precarizado muchos espacios profesionales, y la falta de respuestas, se explica porque la idea de competencia individual se ha desarrollado con tanta fuerza y está tan interiorizada que la gente acepta la inestabilidad laboral, los bajos salarios, la evaluación continua como una mera formalidad a superar en el camino de la consolidación profesional. La realidad, en cambio, muestra que una parte creciente de esta gente nunca acaba de consolidar su estatus y termina integrando una nueva capa de precarios-profesionales. En el otro extremo, muchas personas en sectores de bajos salarios y malas condiciones de empleo acaban conformándose con su situación porque se sienten responsables de su baja cualificación y de ocupar un empleo indeseable. El fatalismo sobre la propia situación es, sin duda, un factor que influye en las respuestas sociales y en la participación en la vida colectiva.

IV

Algunas de las propuestas de reforma del mercado laboral y la negociación colectiva actualmente a debate tienen una incidencia potencial sobre los procesos de segmentación laboral y merecen discutirse.

En primer lugar está el famoso tema del **contrato único** con indemnización moderada. Para sus promotores, el modelo contractual es casi la única explicación de la segmentación pues, en su argumentario, hiperprotege a los empleados fijos (al determinar un coste muy elevado de indemnización por despido) y desprotege a los temporales. Unos mantienen el empleo en cualquier circunstancia y otros en cambio son despedidos a la primera. Argumentan también que el amplio ajuste del empleo que ha tenido lugar en las crisis económicas en España se explica por la facilidad de despido de los temporales, que se convierten en el principal medio de ajuste empresarial.

Hay que recordar, de entrada, algunos de los argumentos que ya expuse en un anterior artículo para esta revista. La evidencia real es más compleja de lo que plantea su explicación. En la crisis de 1991-94, en la que se destruyeron un millón de empleos, la mayor parte de los mismos fueron empleos fijos, lo que provocó un crecimiento de la tasa de temporalidad, fenómeno contrario al ocurrido en la crisis presente. La razón principal, a mi entender, es que en la crisis anterior se cerraron muchas empresas industriales, en las que predomina el empleo fijo, mientras que el grueso de la crisis actual (más del 50% del empleo directo) se ha producido en la construcción, el sector cuyas tasas de temporalidad son omnipresentes (60% de los empleados). Esto no quiere decir que no sea más fácil despedir a temporales, sino que la protección del empleo no solo la fija la cuantía de la indemnización sino las características de las empresas en crisis.

No está claro que el coste de la indemnización sea un factor que inhiba los despidos (lo que no quiere decir que las empresas no prefieran pagar menos por ellos), ya que si este elemento fuera determinante no podríamos entender por qué muchas empresas multinacionales han optado por cerrar las plantas españolas (con salarios más bajos) alegando cuestiones como las economías de escala o de tipo de mercado. Ni tampoco considero que la contratación temporal sea inocua. Los contratos de corta duración y fácil despido no son sólo una forma de ajuste cuantitativo barata, en muchos casos permiten un modelo autoritario de gestión laboral al consentir a las empresas usar la amenaza del despido, o la promesa de la renovación, o el pase a fijo como un medio de presión sobre el comportamiento individual.

Lo que es más discutible es que un contrato único con despido barato para todo el mundo fuera a acabar con la segmentación. Si ello fuera así, no se entiende cómo la teoría de la segmentación se elaboró inicialmente en Estados Unidos. Por un lado, un despido barato y con el derecho al despido fácil no protege a nadie, pues la empresa puede eliminar a bajo coste a cualquier empleado (y con ello ve aumentadas

sus prerrogativas sobre el comportamiento de los empleados). Pero unos trabajadores seguirán estando menos expuestos que otros al despido por razones diversas: posición en la empresa, comportamiento sindical (los delegados sindicales están protegidos por ley, pero no sus bases; una empresa puede debilitar a un sindicato despidiendo a sus afiliados y simpatizantes), confianza etc. Esto es lo que se conoce del estudio de casos en el mercado laboral; nunca los ajustes son aleatorios y siempre hay unos trabajadores más protegidos que otros. Abaratando y facilitando el despido lo único que se hace es ampliar el campo de los derechos empresariales. No estoy seguro de que el alto nivel de indemnizaciones sea una protección efectiva al empleo, pero en todo caso resulta discutible que el contrato único vaya a constituir un cambio sustancial. Excepto en el plano estadístico, donde desaparecerá la dicotomía, se difuminará la contabilidad del empleo precario, pero dado el modelo imperante de gestión productiva muchos trabajadores seguirán experimentando contratos de corta duración e inseguridad económica.

En segundo lugar está la cuestión del **modelo de negociación colectiva**. Desde los centros de pensamiento próximos a la patronal se insiste en la necesidad de promover la negociación a nivel de empresa para permitir una mejor adaptación de las condiciones laborales a la situación de las mismas. Se trata de una política que, de prosperar, no haría sino aumentar la segmentación y las desigualdades a niveles estratosféricos, tal y como ocurre en aquellos lugares donde impera este modelo. De entrada, muchos empleados de empresas pequeñas podrían quedar sin convenio colectivo de ningún tipo, sólo les quedaría la protección de los «suelos» de derechos que suponen el magro salario mínimo interprofesional y los derechos individuales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cualquier mejora de la situación sobre los mismos dependerá exclusivamente de la voluntad y posibilidades de cada empleador, lo que propiciaría sin duda un aumento de las disparidades entre empresas y entre situaciones laborales.

Aunque esta desprotección sindical no se diera con tal fuerza y pudiéramos obtener una cobertura generalizada de la contratación colectiva, su fraccionamiento seguiría propiciando una mayor segmentación laboral, por cuanto las condiciones de cada empresa serían distintas y las desigualdades proliferarían a través de los ya señalados mecanismos de externalización y modulación empresarial. De hecho, hoy ya existe una enorme diversificación de condiciones laborales a través de los convenios colectivos sectoriales. Ya hemos comprobado, en sectores como la industria de componentes, que algunas empresas pueden diferenciar condiciones laborales por la vía de aplicar convenios distintos en cada planta. Y aún mayor es la diferenciación cuando se analiza el ciclo completo de elaboración de un automóvil

y se observa la diversidad de convenios que aplican las empresas del mismo y la diferenciación salarial que de ello se deriva. Avanzar en la vía de la fragmentación de la contratación es, sin duda, reforzar la diferenciación de condiciones laborales. La experiencia de las Empresas de Trabajo Temporal, cuando contaban con un convenio propio que se usaba como un medio de abaratar salarios, resulta a todas luces ilustrativa de las potencialidades que entrañan los convenios «a la carta». Es evidente que a nivel de empresa, en muchos casos, hay que adaptar cosas, pero esto puede hacerse de forma negociada en el marco de un sistema de negociación sectorial.

La tercera cuestión es la del **pago según productividad**, algo muy relacionado con lo anterior. Cómo se mide efectivamente la productividad individual es un misterio. Casi siempre lo que predomina es la aplicación de criterios sociales que justifican las diferencias salariales según niveles de educación formal, posición jerárquica, etc. Creo que el debate de cómo medir la productividad, en qué medida ésta es individual o colectiva, hasta qué punto puede medirse y cómo evaluar la productividad en los servicios, son temas que están por analizarse seriamente y sobre los que mucha teoría económica se elabora en base a supuestos más que discutibles e ignorantes de la complejidad del mundo real.

La misma complejidad se plantea cuando el debate se traslada a la propuesta de la fijación de salarios atendiendo a criterios de productividad empresarial. La forma convencional de medirla es dividiendo el producto total por el nivel de la plantilla. Un producto total medido en euros. Para muchos economistas convencionales ello es una buena medida de la productividad, porque suponen que en el mercado opera la competencia perfecta y los precios reflejan efectivamente la aportación productiva de cada cual. Pero esto es completamente ilusorio allí donde imperan las cadenas productivas antes descritas, donde el poder de mercado de las empresas es tan desigual, donde lo que se paga por unos servicios tiene que ver con su posición social y donde, por tanto, el precio que recibe cada empresa expresa, en parte, su poder de mercado. Si este es un criterio esencial a tomar en consideración, el resultado final es que las desigualdades se reforzarán a lo largo de las cadenas productivas. Las desigualdades de productividad acabarán por reflejar la escala jerárquica en la que se sitúa cada empresa y cada empleado. En suma, otra vía de aumento de las desigualdades.

Por último, está la promoción del **tiempo parcial** como vía de creación de empleo y de conciliación laboral. La evidencia empírica es bastante clara: los empleos a tiempo parcial son predominantemente femeninos, generan bajos niveles

de ingresos, dificultan la promoción profesional (puesto que los modelos de gestión imperantes demandan una mayor disponibilidad de tiempo a medida que se aumenta la «responsabilidad») y en su mayoría están diseñados para cubrir actividades con requerimientos temporales específicos (horarios particulares, corta duración...). Una parte de la conciliación simplemente supone una pequeña alteración del modelo convencional de división del trabajo entre hombres y mujeres: donde antes se presuponía que las mujeres se concentraban en tareas domésticas, ahora se produce una combinación de las mismas con un empleo a tiempo parcial (de hecho, esto ha sido bastante habitual en las familias de clase obrera desde tiempo inmemorial: muchas «amas de casa» combinaban su tarea doméstica con actividades informales diversas —limpieza de otras casas, trabajos a domicilio etc.—). En casi todas partes el modelo a tiempo parcial sostiene la segmentación laboral entre hombres y mujeres, aunque las diferencias salariales son paliadas en algunos países por generosas políticas de soporte a la familia que permiten a estas mujeres acceder a una segunda fuente de ingresos. Cuando estas políticas no existen, el empleo a tiempo parcial es simplemente un ingreso suplementario.

Esto no quiere decir que todo el empleo a tiempo parcial sea malo. En algunas condiciones puede ser un mecanismo aceptable. Pero desde la óptica de la segmentación y las desigualdades resulta evidente que sería más efectiva una reorganización más completa de los tiempos de trabajo —mercantil y doméstico— que permitiera a todo el mundo organizar una vida responsable y pluriactiva.

Más allá del tiempo parcial, toda la cuestión de los tiempos de trabajo, de la flexibilidad, obliga a plantearse en qué medida estas políticas generan pautas importantes de desigualdad e impiden a muchas personas desarrollar las mismas posibilidades de vida social que al resto.

V

He intentado detectar los procesos que generan la segmentación y la desigualdad, mostrar sus costes sociales y sugerir que las propuestas de reformas laborales van en la dirección de aumentar aún más la segmentación social. Si esto es así, creo que es evidente que el movimiento sindical debe pensar en formular y defender alternativas, que posiblemente sean difíciles de defender a corto plazo, pero que hay que madurar. De hecho, todas las grandes conquistas obreras han sido el resultado de procesos de lenta y difícil maduración.

A modo de sugerencia, para incitar al debate, creo que pueden señalarse diversas vías de actuación. Algunas ya puestas en marcha —no invento de la nada— y en las que, por tanto, es bueno persistir.

En primer lugar está el tema de la fijación de salarios a través de la negociación colectiva. En este sentido, creo que el modelo a defender debería ser precisamente el de reducir los niveles de convenios y plantear un abanico salarial más estrecho. Ésta ha sido, por ejemplo, la línea seguida por el sindicalismo nórdico, que es el que mayores grados de igualdad y bienestar social ha conseguido alcanzar.

La objeción de empresarios y economistas de que ello socava la competitividad y la eficiencia es bastante interesada. De hecho, es más bien el contrario. Si cada empresa paga «lo que puede», al final cualquier empresa puede ser rentable simplemente eligiendo el nivel de salarios adecuado. Las empresas menos eficientes acaban siendo viables por los bajos salarios. No deja de ser curioso que este argumento sólo se aplique para los costes salariales y no para otro tipo de costes. Cuando se trata de discutir de precios energéticos o de tipos de interés de los préstamos nadie propone que su precio se adapte a las circunstancias de cada empresa, lo que convertiría en rentables a empresas ineficientes en el uso de la energía o malbaratadoras de capital. Más bien se aduce que la presión de los precios es lo que conduce a las empresas a buscar la eficiencia. Promover alzas comunes de salarios es otra forma de promover la eficiencia, y posiblemente también de reducir parte de las desigualdades de poder que se plantean en la negociación entre empresas. Es evidente que a nivel de empresa habrá que seguir negociando cuestiones de flexibilidad, pero un sistema salarial más homogéneo y estrecho es un factor tanto de igualdad como de eficiencia.

En segundo lugar está la cuestión del reconocimiento profesional y la cualificación. Una parte de las desigualdades tienen que ver con la sobrevaloración de algunas actividades y la subvaloración de otras. Debe observarse que habitualmente aquellas actividades realizadas de ordinario por mujeres forman parte del grupo de las subvaloradas. La vía en este caso es la de equilibrar y reforzar el reconocimiento social de los trabajos «inferiores». Se trata de un elemento en el que debe combinarse una labor cultural (mostrar la importancia social y la misma dificultad de muchas tareas), una política en el plano educativo y en el desarrollo de la delimitación y reconocimiento profesional. En este sentido, la línea del carnet profesional que ha planteado el movimiento sindical me parece adecuada. Más bien debe ser reforzada apelando a los aspectos cooperativos de la mayor parte de actividades y a la cooperación basada en el reconocimiento del papel de cada uno como eje del progreso

social. Todo el campo de las desigualdades de género constituye un espacio en el que desarrollar este planteamiento.

En tercer lugar está el campo del reconocimiento de costes sociales. Muchas de las políticas que conducen a la segmentación se basan en trasladar, externalizar costes sociales sobre las espaldas de las personas que ocupan los empleos menos deseados. De la misma forma que en la valoración de salarios, estos costes tienden a minimizarse. Cuando analizamos las características de los puestos de trabajo observamos que estos difieren en muchos ítems: en el nivel de formación requerido, en habilidad, en creatividad, en necesidad de interrelación personal, pero también en inestabilidad, en penosidad, en peligrosidad, en horarios... Como diría Adam Smith, cada empleo presenta unas ventajas y desventajas netas. La labor de los sindicatos entiendo que es la de hacer emerger aquellas ventajas y desventajas que la sociedad o las empresas no toman en consideración (al fin y al cabo quienes diseñan las políticas laborales suelen estar en otra posición) y plantear un sistema laboral que las compense —en salarios o por otras vías—. También ahí se han hecho cosas interesantes, como la campaña del sindicato de la construcción relacionando siniestralidad laboral y subcontratas, que buscaba una regulación de las subcontratas que, de aplicarse con éxito, conduciría a una reducción de la segmentación de las condiciones laborales en el sector (y a reducir un mal social). Pensar campañas en este sentido es otra de las vías de acción que considero fundamentales.

La cuarta vía, más compleja aún, pasa sin duda por discutir y plantear alternativas a la organización del trabajo. Un modelo organizativo más cooperativo, formativo y participativo conduciría, sin duda, a pautas de actuación más solidarias y menos competitivas, absolutamente necesarias para un mundo enfrentado cada vez a problemas globales de humanidad. Esta vía, difícil, pasa por defender el derecho de los propios trabajadores a participar y tener control sobre la actividad que ellos mismos realizan. Algo que conduce, en muchos, casos al viejo debate de los modelos de propiedad.

Reducir la segmentación y la desigualdad no es una cuestión baladí. Éstas están soportadas por estructuras y valores sociales de largo recorrido, que la globalización y el neoliberalismo no han hecho sino reforzar. Pero es una cuestión que el sindicalismo de clase no puede soslayar, tanto por motivos de proyecto social, de defensa de los derechos de los que más padecen los efectos de esta segmentación, como de necesidad, ya que cuanto más segmentada esté la población trabajadora más difícil va a resultar desarrollar una acción sindical de largo alcance.