

ALBERT RECIO

# **Globalización y sindicatos: cuáles son los dilemas**



Edward Weston, *Armco steel, Ohio, 1922*

---

*El nuevo modelo empresarial exige una estrategia diferente, orientada a reducir las ventajas de la externalización y sus impactos sociales negativos. La esfera de actuación fundamental pasa por la generalización de derechos socio-laborales y la limitación de las desigualdades salariales. De hecho, los países que han mantenido una negociación colectiva más centralizada, un abanico salarial más estrecho y una mayor cobertura de derechos sociales han experimentado un deterioro reducido de las condiciones de vida de los asalariados y han mantenido bajo control la escala de desigualdades.*

## Introducción

**D**urante la última década, el término globalización se ha constituido como el denominador del modelo de capitalismo que ha cristalizado de forma paulatina desde la crisis de los setenta y, particularmente, desde el ascenso conservador que culminó con la llegada de Ronald Reagan y Margaret Thatcher al poder. Han sido años de cambios importantes en el panorama socioeconómico mundial, y a pesar que en el período 1995-2000 se ha experimentado un crecimiento económico, éste no ha llegado a despejar la larga serie de «males sociales» que han caracterizado el período: desempleo persistente, ampliación de las franjas de empleo precario, aumento de las desigualdades sociales a escala planetaria (y en muchos casos también a escala nacional), inestabilidad y crisis económicas recurrentes (recordemos en un breve período la sucesión de crisis locales de México, el Sudeste asiático, Argentina, Turquía y la más reciente recesión mundial), crecientes desequilibrios ecológicos, continua presión a la baja sobre los derechos sociales... Por no citar los efectos más devastadores que han padecido los países y grupos sociales más periféricos para el sistema económico dominante en forma de hambrunas, epidemias terribles (como la del SIDA que aflora África) o guerras en las que difícilmente puede camuflarse su contenido imperialista (control de recursos naturales o de territorios)<sup>1</sup>.

Los sindicatos tampoco han estado ajenos a estos cambios. En muchos países han sido objeto de una abierta hostilidad y políticas tendentes a recortar su influencia (empezando por el muy significativo caso de los países anglosajones) y en todas partes se ha tendido a bloquear las demandas igualitarias y democratizadoras que caracterizaron los períodos más brillantes de la lucha obrera. Aunque en muchos países han logrado resistir, o redimensionar, estas cuestiones, la amenaza sigue gravitando en casi todas partes sobre la vida sindical y plantean importantes interrogantes sobre las estrategias futuras.

En las líneas que siguen, pretendo analizar con algún detalle alguno de los aspectos del modelo que considero más cruciales y explorar las oportunidades y problemas que las mismas plantean al mundo sindical. Para ello trataré de discutir los diferentes aspectos de la globalización y su impacto para las políticas sindicales: la liberalización comercial (sección 2), las políticas neoliberales y la desregulación financiera (sección 3) y las nuevas estructuras empresariales (sección 4 y 5), para acabar apuntando otras dimensiones de la globali-

---

<sup>1</sup> Para una visión de conjunto del proceso de globalización Martínez Tablas (2000), Vaquero (2000), Arriola (2001).

zación que salen fuera del debate sindical, pero que constituyen cuestiones básicas para el futuro de los derechos sociales y la humanidad.

### **La globalización como liberalización del comercio internacional**

La forma más corriente de presentar la globalización es la de un proceso de creciente liberalización de los intercambios comerciales que posibilita, a su vez, una mayor difusión de las inversiones industriales y de servicios por todo el orbe planetario. Una apertura que es el resultado de varios procesos a la vez: las tendencias a la eliminación de las trabas proteccionistas organizada a través de la Organización Mundial del Comercio, las políticas de integración regional (Unión Europea, NAFTA, Mercosur...) y las actividades de las grandes empresas multinacionales que se benefician de la nueva libertad y a su vez presionan para que abarque nuevos espacios<sup>2</sup>.

Se trata de un proceso que afecta a la acción sindical en una doble dirección. En primer lugar plantea el temor a la emigración de las empresas multinacionales hacia territorios donde predominan bajos salarios y escasos derechos laborales (o simplemente condiciones de semiesclavitud, como ocurre en muchas zonas francas o en países con regímenes dictatoriales) y la consiguiente destrucción de empleo allí donde las condiciones son mejores. La simple amenaza de la migración puede actuar como un factor de erosión de las posiciones sociales conquistadas y como factor de presión para que las autoridades locales recorren los derechos conseguidos. En segundo lugar, y de forma más general, una presión competitiva sobre la industria local, presión nacida del menor nivel de costes salariales de los países con derechos reducidos, que acaba por generar los mismos efectos que la migración de las grandes empresas.

Que las empresas tienden a utilizar aquellos marcos institucionales que reducen los derechos laborales (con casos tan sangrantes como los de las ya citadas zonas francas o la actuación de las empresas petrolíferas en países como Nigeria o Indonesia) y que el argumento de la deslocalización y la competitividad internacional ha sido utilizado en todas partes para ejercer presión sobre los derechos laborales y los sindicatos resulta evidente. Como mínimo se trata de un argumento operativo en la esfera simbólico-política en la que se desarrolla parte de la lucha sindical. Pero en términos generales resulta más discutible

---

<sup>2</sup> Este es por ejemplo el punto de vista que adopta la CIOSL en Arriola (2001, vol. 1).

que los procesos actuales hayan tenido un impacto tan grande como el que se pretende. Los intentos de evaluación del impacto sobre el empleo de los países desarrollados (y en particular de Estados Unidos, donde mayor ha sido el ataque a los salarios y condiciones de trabajo de la mayoría de la población) no muestran resultados concluyentes sobre su impacto neto global (Gordon, 1996; Freeman, 1997). Aunque sí puede haber afectado a algunos sectores especialmente sensibles a los bajos costes laborales: textil-confección, montajes electrónicos... Países que han avanzado en la desregulación laboral para hacer frente a los peligros de la emigración de empresas (especialmente USA y Reino Unido) presentan un pésimo escenario de su comercio exterior en comparación con aquellos que mantienen regímenes laborales más progresistas. Paradójicamente, y en contra de lo que sugiere el argumento de la competitividad como destructora del empleo, los países anglosajones se presentan a la vez como paladines del casi pleno empleo y grandes fracasados en el área del comercio internacional. Aunque se han dado casos pavorosos de deslocalización empresarial (escribo mientras los trabajadores de Cervera pelean contra la marcha de la empresa Lear a Polonia), éstos han sido menos habituales de lo que se ha pensado, y muchas de las numerosas reestructuraciones de empleo han tenido más de recorte de los excesos de capacidad y de reorganización empresarial que de simple emigración a contextos sociales menos articulados. Cuando se han producido, éstas han sido más habituales en aquellos sectores donde ya imperaban salarios y condiciones laborales bajas (como el caso de Lear pone de manifiesto) y casi siempre cuando se trataba de instalaciones con una moderada inversión de capital (fácilmente amortizable y trasladable). La complejidad tecnológica (y la variedad y calidad de los procesos implicados), la proximidad de los grandes mercados, el coste de la inversión realizada anteriormente son factores que en muchos casos frenan la deslocalización.

El que se exagere la importancia de la deslocalización no supone que deba olvidarse. No sólo para preservar el empleo local, sino para evitar que a escala planetaria proliferen condiciones laborales realmente inhumanas y salarios que no permiten vivir dignamente. Por esto la lucha por el control del proceso de liberalización es tanto una lucha preventiva del empleo como solidaria. Sin olvidar las enormes dificultades que entraña, considero que se trata del reto al que más fácilmente pueden plantearse respuestas. El tipo de respuestas que ya son visibles en gran parte de las estrategias sindicales a escala internacional: apoyo al desarrollo y reforzamiento del movimiento sindical en los países en desarrollo (un campo donde es posible desarrollar alianzas con los diversos movimientos pro derechos sociales), fijación de un código internacional de derechos básicos a escala mundial (como la prohibición de trabajo infantil, la generalización de los derechos aprobados en la OIT, etc.), la

creación de órganos de representación sindical a nivel de las empresas multinacionales... (Arriola, 2001, vol. 3).

Se trata sin duda de un campo donde el movimiento sindical choca con notables resistencias por parte de los grandes beneficiarios de la desregulación de derechos sociales y del dogma conservador que domina en las grandes organizaciones internacionales que articulan este proceso de liberalización. Una resistencia que no sólo debe enfrentarse a los poderes organizados, sino también la fuerza demagógica de alguno de sus argumentos. Particularmente aquel que considera que cualquier regulación de los derechos laborales reduce las posibilidades de desarrollo económico de los países más pobres. Un argumento que puede contrarrestarse en parte con la propia experiencia del movimiento obrero de los países desarrollados que puede mostrar por ejemplo que la prohibición del trabajo infantil no provocó el empobrecimiento de las familias obreras sino una mejora de sus ingresos y condiciones de vida, o cómo la mejora de estas últimas puede ayudar a acelerar el proceso de desarrollo (mejora de la productividad ligada a la mejora de las condiciones de vida, expansión de la demanda interna). Pero que también exige enfrentarse a la versión dominante que sólo ve posible el desarrollo de los países más pobres por medio de la desregulación del comercio internacional. Una afirmación dogmática de la que no hay evidencia empírica suficiente: la mayoría de países que han alcanzado un nivel de desarrollo considerable (por ejemplo los habitualmente citados «tigres asiáticos») han combinado apertura económica en algunos campos con un importante nivel de proteccionismo e intervencionismo estatal. Por esto considero que una estrategia sindical consistente debe combinar las medidas sociales y sindicales ya comentadas con una reflexión crítica sobre las bondades del actual proceso de liberalización y su sustitución por políticas más mesuradas, y que dejen espacios a la intervención política.

### **La globalización como política neoliberal**

Reducir la situación actual a la liberalización comercial conlleva perder de vista otras dimensiones básicas de la situación actual, dimensiones que operan a escala planetaria, aunque sus efectos y formas de aplicación varíen en cada marco nacional. La liberalización comercial ha estado asociada a la expansión de las políticas neoliberales que tienen, al menos, dos aspectos básicos:

- La liberalización de los mercados de capital financiero.
- El cambio en las políticas públicas en campos como la gestión macroeconómica, la provisión de bienes y servicios públicos y las políticas sociales.

La liberalización financiera no sólo ha consistido en la libertad de movimientos de capitales entre fronteras. Se han ampliado la libertad de actuación de las entidades financieras en cuanto a los mercados en los que podían intervenir, los productos que podían desarrollar, los ámbitos de negocios que podían abarcar, lo que ha dado lugar, entre otras cosas, a un intenso proceso de fusiones de entidades financieras a escala nacional, internacional e intersectorial (la creación de grandes grupos de banca-seguro, la conversión de cajas de ahorros y sociedades hipotecarias en bancos, etc.). Se han permitido y desarrollado nuevos productos financieros negociables en los mercados de capitales, lo que ha provocado una enorme expansión del mercado de todo tipo de derivados y títulos financieros. Se ha promovido la expansión de la financiación bursátil, particularmente mediante el desarrollo de planes de pensiones y fondos de inversión orientados a forzar la entrada de fondos provenientes de las clases medias-bajas al sistema financiero.

Los efectos de esta explosión financiera son aún discutidos, pero hay cada vez más evidencias de que son responsables de un importante crecimiento de la inestabilidad y la incertidumbre que asuela recurrentemente a la economía mundial (con una proliferación de crisis locales que asuelan un país tras otro: México, Rusia, el Sudeste asiático, Turquía, Argentina, etc.) (Minsky y Whalen, 1996). También hay evidencias que esta expansión del capital financiero y la entronización del sistema bursátil han generado una presión constante sobre la búsqueda de beneficios a corto plazo y sobre las condiciones de vida de los trabajadores, pues a menudo los recortes de plantilla y el endurecimiento de las condiciones laborales forman parte de las «señales» que emiten los dirigentes empresariales a sus accionistas como prueba que realizan importantes esfuerzos para mejorar la productividad. La financiarización empresarial ha alentado además pulsiones de enriquecimiento súbito que están en la base de las maniobras que han llevado a cabo los dirigentes empresariales, concediéndose sustanciosas opciones sobre acciones y jugando con la «contabilidad creativa» que a la postre se ha mostrado fraudulenta. Allí donde estas políticas se han llevado hasta el límite se han producido fuertes aumentos de las desigualdades sociales y han proliferado las crisis empresariales que abaten puestos de trabajo y pensiones.

A esta financiarización económica se ha asociado una concepción de la política pública orientada por objetivos diferentes a los que habían dominado en la época keynesiana. La política macroeconómica ha estado dominada por el objetivo del control de la inflación, el control de la política fiscal y el uso abusivo de la política monetaria como instrumento de disciplina social. La contrapartida es una presión constante sobre las alzas salariales (y demás mejoras laborales) y la generación de desempleo masivo cuando la política se aplica con excesivo rigor (como ocurrió en la Unión Europea en la primera mitad de los noventa

cuando la tasa de interés real se situó en el nivel más alto de la historia y el paro masivo alcanzó a países como Suecia, que nunca habían padecido el problema). Las políticas sociales han cambiado de orientación y se han basado en el supuesto de que las personas no trabajan si no se las fuerza y en el convencimiento que las provisiones públicas deben limitarse a cubrir las necesidades de los más pobres (o, como ahora se llama eufemísticamente, «los excluidos»). De esta visión se han derivado recortes importantes a los subsidios de desempleo, políticas coactivas sobre los parados como las anglosajonas («workfare»), recortes de las pensiones de jubilación, alzas de tarifas públicas, etc. (Wacquant, 2001). La tercera pata ha consistido en la reprivatización de actividades públicas: pase a manos privadas de empresas públicas, subcontratación creciente de servicios públicos (que alcanza incluso al corazón del Estado: gestión de prisiones, seguridad y vigilancia) y liberalización de mercados regulados, aunque en estos casos se ha procedido a la creación de agencias semipúblicas encargadas de controlar mercados específicos (energía, telecomunicaciones, etc.).

Hay un discurso dominante que habla del debilitamiento del estado. Creo que se trata de un punto de vista erróneo. Medido en términos del Producto Interior Bruto, el estado no se ha debilitado en casi ningún país, más bien al contrario (Standing, 1999). Lo que han cambiado son las formas de actuación y los objetivos. Donde antes imperaba la gestión directa, ahora domina la prestación privada de servicios bajo supervisión y financiación pública (como es el caso de una parte de nuestro sistema educativo y sanitario). Donde antes predominaba una política de gasto social ahora predominan subvenciones a las empresas para la creación de empleo, para la formación o, entre otras cosas, la investigación militar. En los casos más extremos (los países anglosajones) se ha producido un fuerte desplazamiento del gasto desde la protección social a las políticas de represión y control social. En muchos casos los mejores negocios se producen en aquellos campos donde la colusión sector público-sector privado, como es el caso de los suministros públicos y el desarrollo urbano. El sector público sigue manteniendo una gran fuerza, lo que ha ocurrido es que sus intervenciones son más descaradamente procapitalistas que nunca.

Hay que considerar además que el proceso actual ha visto el reforzamiento de entes paraestatales a escala supranacional. La política económica y social de los diferentes estados está siendo escrutada, evaluada y condicionada por las recomendaciones, amenazas y presiones de entes de carácter público como la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, el Fondo Monetario Internacional, la Organización Mundial del Comercio o, a escala regional, la Comisión Europea. Todos ellos son instituciones creadas por acuerdo



interestatal (no creaciones del sector privado) y en todas ellas es visible el poder que ejercen algunos estados sobre sus acuerdos y sus propuestas. El control que tiene el gobierno de Estados Unidos sobre la mayoría de estos organismos es palpable (entre otras cosas porque puede desactivarlos con la simple medida de no pagar sus cuotas) y su capacidad de bloquear cualquier tratado internacional que atente a lo que considera sus intereses, evidente (los ejemplos son casi infinitos: Tratado antiminas, Tribunal Penal Internacional, Tratado de Kyoto, etc.)<sup>3</sup>. En el campo europeo es asimismo palpable el papel que juegan las naciones más poderosas, de lo que es prueba elocuente el diseño del Banco Central Europeo o el reciente avatar del Plan de Estabilidad, que de hecho ha dejado de aplicarse cuando el infractor era el estado que lo había promovido: la República Federal Alemana. El que nuestro país no sea el centro del sistema imperial y el que las políticas que aplican la mayoría de estados no estén orientadas al bienestar y la democracia para todos, no puede hacernos pensar que el estado se ha debilitado. Porque de esta lectura difícilmente pueden extraerse políticas alternativas.

Las políticas neoliberales, en su doble vertiente de financiarización y cambio de las políticas públicas, suponen graves problemas a la acción sindical. De hecho allí donde se han aplicado con más fuerza han tenido un componente directamente antisindical. En parte porque generan el empeoramiento de las condiciones de vida, la incertidumbre, la precariedad a la que se ha sometido a una parte de la base social revierten en pesimismo, descrédito de la acción colectiva, aislamiento..., en suma golpean el tejido de solidaridades y esperanzas colectivas que constituye el terreno en el que se fortalece la lucha obrera. En parte porque se trata de políticas que han sido formuladas con un potente apoyo institucional (los informes del Banco Mundial, la OCDE, etc.), con un planteamiento de apariencia científica (en el que tiene que ver un papel importante una academia económica pronta a silenciar o reprimir a las, a pesar de todo, numerosas voces disidentes) y popularizadas hasta la saciedad por los medios de comunicación. Enfrentarse al discurso dominante requiere una tensión técnico-intelectual a la que difícilmente pueden hacer frente los sin-

---

<sup>3</sup> Hay una anécdota reciente que resulta ilustrativa; en 1999, en el informe anual de la OCDE sobre mercado laboral se publicó un documentado estudio que cuestionaba seriamente que existiera una relación positiva entre creación de empleo y desregulación laboral (OCDE 1999), algo que ponía en cuestión la propia ortodoxia de la organización. Al mes de su aparición el presidente de dicha organización hizo unas declaraciones afirmando que dicho estudio no debiera haberse publicado. Los conocedores de los entresijos de los organismos internacionales sugieren que posiblemente fueron una respuesta de las amenazas norteamericanas de retirar financiación a la OCDE por publicar algo que cuestionaba su punto de vista.

dicatos que no cuentan con los recursos ni experiencia para dotarse de una buena red de asesores y analistas, tienen enormes dificultades para hacer llegar un discurso alternativo a la mayoría de la población por su acotada presencia en los medios y, posiblemente, temen adoptar políticas que en el contexto dominante son fácilmente tildadas de insensatez y aventurerismo. Un temor reforzado además por las groseras políticas antisindicales que se han aplicado en diversos países y que amenazan con arrasar años de conquistas obreras. En los últimos años esta presión se ha vuelto aún más presente por un discurso mediático y político que presenta a Estados Unidos como un modelo a seguir y a la Europa continental como un mundo indeseable. Un discurso fácilmente rechazable cuando se comparan condiciones de vida y se cotejan las múltiples asechanzas de las comparaciones estadísticas a pelo (y con los hartos discutibles indicadores convencionales), pero que hasta el momento no ha sido suficientemente controvertido.

El marco neoliberal es una parte crucial del problema. A pesar de que sus fallos empiezan a ser clamorosos en muchos campos (crisis como la argentina, fiascos como el de Enron, fracasos como la privatización de los ferrocarriles británicos, precariedad laboral en todas partes...), existen poderosos intereses que trabajan para que se mantenga. Hacerle frente exige atacarlo en muchos frentes: en el plano del análisis teórico y la evaluación de sus resultados, en el avance de propuestas alternativas, en la de la reforma del actual sistema de regulación internacional, en el de la propaganda de masas. Quizás demasiadas tareas para un movimiento sindical que hasta ahora ha alcanzado sus mayores éxitos actuando en el plano nacional, en la concertación cotidiana con empresarios y estados, negociando el reparto de los frutos del crecimiento económico. Hoy por hoy, da la impresión que esta sigue siendo la orientación que prima en la mayoría de grandes centrales sindicales. Posiblemente se trata de una estrategia que ha dado frutos, particularmente en aquellos países donde el neoliberalismo ha estado atenuado por otras tradiciones e instituciones locales, pero que ni despeja el campo de nuevas amenazas ni permite transformar las reglas de juego internacionales en un espacio más favorable para el conjunto de la población trabajadora. Pensar en la formulación de políticas alternativas, desarrollar propuestas de reforma de las instituciones internacionales (lo que exige sin duda una labor de debate y creación de proyectos sindicales internacionalistas), generar un discurso social alternativo son tareas necesarias para enfrentarse al neoliberalismo imperante. Una tarea con riesgos, que requiere esfuerzos, que requiere cooperación e intercambio con otros movimientos y actores sociales, pero que no estimo más difícil que la que tuvieron que arrostrar otras generaciones de sindicalistas que también debieron enfrentarse a proyectos sociales pensados para reducir a la clase trabajadora a un mero «factor de producción».

## Globalización y transformación de la gran empresa

Cuando culpamos a la globalización de los graves problemas que afectan a las clases trabajadoras, tendemos a fijarnos en cuestiones que afectan a la esfera macroeconómica y a las instituciones públicas. A menudo perdemos de vista que junto a los cambios en las instituciones reguladoras del capitalismo a escala nacional e internacional se han producido, a la vez, importantes mutaciones en las estructuras y formas de actuación de las grandes empresas que son responsables de una buena parte de los retos que el sindicalismo debe afrontar. Por decirlo de otra forma, las empresas multinacionales no constituyen un nuevo agente empresarial. Existen desde hace más de cien años (o mucho más si consideramos el papel jugado por las diversas Compañías de Indias británicas o neerlandesas en la gestación de la civilización capitalista hace cuatro o cinco siglos). La década de los sesenta fue un período de gran expansión de este tipo de empresas, implantándose masivamente en muchos países, entre ellos España. Lo nuevo es el cambio de las formas de organización y gestión de estas empresas y sus importantes impactos sobre la vida social.

No vale la pena detenerse sobre las razones de este cambio, aunque puede decirse que es en parte el resultado de respuestas al cambio en el ambiente socioeconómico general (mayor incertidumbre y presión competitiva, miedo a las demandas sociales del período 1965-75, crecimiento de las actividades de servicios...) y en parte el resultado de un aprendizaje y experimentación organizativa orientados a desarrollar nuevas formas de dominación social y de protección frente a la competencia de otras empresas (Recio, 2001). Sea cual sea la razón, lo cierto es que la organización empresarial, la forma de organizar la actividad de las empresas ha cambiado espectacularmente y tiene importantes implicaciones para la acción sindical. A menudo estos cambios se explican como un mero resultado del cambio tecnológico, más en concreto de las nuevas tecnologías de la comunicación: informática, telecomunicaciones, robótica... (Castells, 1999). No se trata de negar la importancia de los cambios técnicos ni pasar por alto que los mismos facilitan estas nuevas técnicas de gestión, aunque bueno es recordar que una gran parte del cambio técnico es el resultado de una búsqueda previamente orientada por parte de las empresas, y por tanto es posible que muchas de las nuevas tecnologías hayan surgido como respuestas a las demandas organizativas de las mismas. Pero una gran parte de las transformaciones pasan menos por nuevas tecnologías y más por el diseño de nuevas formas de interrelación personal, de ordenación de las estructuras organizativas, canales de comunicación y fórmulas de evaluación, y por ello conviene explorar la cara organizativa de estas mutaciones.

Una parte de estos cambios tienen que ver con la forma de organizar los procesos pro-

ductivos, la gestión de las existencias, la distribución temporal del tiempo de trabajo, el uso de más o menos personal, la delimitación de las categorías profesionales y las tareas encomendadas a cada persona. Todos los aspectos que se engloban bajo la etiqueta de flexibilidad, una cuestión que está largamente debatida, aunque sigue siendo un tema abierto para la acción y reflexión sindical (Pollert, 1991; Moody, 1997). La otra pata de la cuestión, íntimamente relacionada con la primera, es la de la propia estructura y dimensión empresarial, es sobre la que creo debe llamarse la atención cuando se analiza en conjunto el fenómeno de la globalización. Vale la pena puntualizar que no hay un solo modelo de empresa, ni siquiera de gran empresa, de la misma forma que no hay un solo modelo de organización del trabajo. Ello se debe a la propia complejidad y variedad de los procesos productivos (de bienes y servicios), a la necesidad de adaptación a cada situación concreta y a la posibilidad que un mismo problema sea resuelto por vías diferentes. Lo que sí es visible es una tendencia general dominante que adquiere una enorme variedad de plasmaciones en cada sector de actividad, territorio o empresa individual.

El rasgo común de este cambio es una tendencia a un modelo de empresa menos compacto, menos centralizado en cuanto a su dimensión territorial, más reticular y donde el núcleo central de la empresa tiende a concentrarse en lo que considera tareas estratégicas y a mantener una enorme variedad de relaciones con las unidades básicas que llevan adelante la actividad directa. Entre las funciones centrales de las grandes empresas se encuentran las actividades financieras, la gestión de la imagen (un factor muy importante en un mundo globalizado), el control de la investigación y del conjunto de la estructura productiva que se organiza a su vez en formas muy diversas. Como norma general, las empresas han procedido a externalizar parte de sus actividades o fragmentar sus estructuras en unidades relativamente autónomas (al menos a efectos de evaluación), aunque un elemento importante de la alta gestión consiste de forma creciente en analizar continuos cambios en estos esquemas organizativos buscando aumentar la rentabilidad. Por esto el cambio en la estructura de divisiones internas de las grandes empresas, las decisiones sobre el volumen y fórmulas de externalización, el desarrollo de alianzas con otras empresas en áreas específicas (o su ruptura) constituye una fuente de cambios casi continuos en la vida empresarial.

La variedad de formas empresariales que producen estas políticas de externalización-departmentalización son inmensas, aunque a efectos básicamente descriptivos creo que podemos destacar varios submodelos.

Quizás sobre el que más se ha reflexionado es sobre el modelo de la gran empresa industrial, el que algún autor ha llamado «empresa flexible» (Atkinson, 1986). Ésta consiste en

la externalización, bajo diferentes rúbricas, de partes del proceso productivo que anteriormente se realizaban en el seno de la propia empresa. Es, por ejemplo, el modelo imperante en el sector automovilístico. De una parte ha crecido la importancia de algunos suministradores de componentes, que ahora pasan a producir partes enteras del vehículo que suministran (siguiendo las formas de organización «just in time») a medida que son requeridas por el proceso productivo de cada día. Entre la empresa contratista y los productores de componentes se desarrolla una estrecha coordinación orientada a garantizar la fiabilidad del producto, el desarrollo de innovaciones y el control de costes, una relación en la que en la mayoría de casos el contratista realiza desde una posición de poder. De otra se produce una subcontratación de una parte de las actividades que se realizan en la propia planta, empezando por las consideradas tareas «auxiliares» (limpieza, mantenimiento, restauración, transporte), pero llegando a alcanzar partes del proceso productivo central (pienso en la factoría Seat, donde por ejemplo la sección pinturas o el movimiento de vehículos al final del montaje está en manos de empresas externas). En muchos casos la propia plantilla interna está organizada bajo algún modelo de equipo autónomo al que se controla por algún mecanismo evaluador predefinido. Y existe además la diferenciación contractual que rige entre diferentes tipos de empleados, a los que se les asignan tareas diferenciadas. Al final la actividad de una gran empresa de este tipo no puede explicarse sin tomar en consideración la actividad conjunta de sus equipos de trabajo especializados, sus empleados temporales y sus subcontratistas externos e internos.

En algunos países, como España, puede darse una segunda variante que supone una mayor profundización de este modelo y al que denomino «empresa contratista». Pienso en gran parte de las grandes constructoras y empresas de gestión de servicios públicos. Se trata de grandes empresas con una estructura propia relativamente pequeña (muy centrada en la financiación, la negociación con el sector público y la coordinación del proceso), pero con una gran capacidad para movilizar una enorme cantidad de personal y de participar en una enorme variedad de sectores. Ello lo realiza acudiendo a la subcontratación sistemática y a la formación de unidades independientes de negocio para cada contrato específico. Con ello no sólo moviliza la mano de obra necesaria para cada proceso, sino que adquiere también los conocimientos y experiencia personal necesaria para llevarlos a cabo. Cualquier gran obra presupone la subcontratación de una miríada de microempresas: talleres de arquitectura, expertos en cimentación, empresas de encofrado, de pintura, de montajes eléctricos. A menudo estas mismas empresas están presentes en muchos otros campos, desde las plantas de tratamiento de residuos hasta la gestión de centros geriátricos que desarrolla con modelos parecidos de subcontratación. Este es, en gran parte, el núcleo del capi-

talismo español y, a tenor de su reciente expansión internacional, parece ser un área donde se ha alcanzado una experiencia notable

Mientras en la industria y la construcción experimentamos una tendencia creciente a la descentralización de la actividad directa y una aparente pérdida de «peso» de la gran empresa, por más que ésta es más ficticia que real, en el sector servicios se produce una tendencia en sentido inverso. La mayoría de servicios, debido a la simultaneidad del proceso de producción y consumo (por ejemplo «consumimos» teatro al mismo tiempo que los actores trabajan o servicio médico al mismo tiempo que el médico nos atiende), requieren desplegarse en un amplio territorio, estar cerca de la demanda final. Por esto el campo de los servicios ha sido, salvo excepciones como el transporte público en las grandes metrópolis, un espacio abonado a la pequeña empresa. Hoy, una gran parte de los servicios tienden a organizarse en forma de redes empresariales que están presentes en muchos sitios mediante unidades de pequeño tamaño: redes bancarias, de supermercados, de cines... En unos casos se trata de sucursales del propio centro y en otras se desarrollan nuevas formas de relación del centro y las unidades periféricas como es el caso de las franquicias. En todos los casos el centro tiene el control de los aspectos clave. En algunos casos estas innovaciones incluso han invertido la relación existente entre distribución y producción. Mientras en el pasado el campo de la gran empresa estaba en la industria, hoy las grandes cadenas comerciales articulan una intensa red de proveedores, a veces invisibles para el consumidor de marcas blancas, sobre los que tiene un enorme poder. Aparentemente la relación entre empresas y proveedores es eminentemente comercial, pero el desigual poder de unos y otros convierte al proveedor en una mera «sección» del cliente. Este es por ejemplo el caso de la confección textil, donde son raros los casos de emigración de empresas a países en desarrollo, pero donde es evidente que compran (aunque el rastro sea difícil de seguir), a menudo con contratos de exclusiva, las grandes cadenas de distribución internacional que fijan las condiciones de vida de una inmensa masa de productores en otros países.

La descripción de estos distintos modelos permite percibir un rasgo común. La existencia de numerosas actividades económicas organizadas centralmente por grandes grupos económicos, pero desarrolladas en unidades que se organizan bajo fórmulas legales diferentes y que, al menos formalmente, son independientes entre sí o, en el caso de los equipos de trabajo y las divisiones, evaluadas como unidades independientes. Las ventajas que tienen los grandes centros por recurrir a este modelo organizativo se encuentran en campos diversos, pero creo que aquí nos interesa subrayar los aspectos laborales. Éstos pueden resumirse en:

– Mayor espacio a la discriminación salarial y de condiciones de trabajo. Es sin duda el

resultado más evidente. Al fragmentar la empresa a menudo se fragmenta el espacio de negociación. Esto es particularmente evidente cuando la externalización conlleva saltar fronteras, o cuando se produce en actividades auxiliares o se crean empresas independientes. La importancia de esta cuestión varía de acuerdo con el marco laboral imperante en cada país. Por norma general, cuanto más fragmentada esté la negociación colectiva y mayores desigualdades prevalezcan entre las diferentes ramas de actividad mayores ventajas salariales se obtendrá de externalizar una actividad. En algunos casos la mera existencia de legislaciones que impliquen un trato diferente en función del tamaño de empresa pueden animar a las empresas a subcontratar actividades como una fórmula para eludir determinadas obligaciones. Un análisis detallado de muchos procesos de externalización a diferente nivel permite mostrar la importancia de este elemento y hace pensar que en muchos casos es una mera fórmula para rebajar salarios (o empeorar las condiciones de trabajo) de una parte de la plantilla. Muchos de los procesos de destrucción masiva de empleo de los últimos tiempos, más que una destrucción muy cuantiosa de puestos de trabajo, lo que persiguen es un cambio en sus características: los puestos destruidos reaparecen bajo una nueva forma y condiciones contractuales.

– Mayor presión sobre el comportamiento laboral. La externalización y la departamentalización al crear un mayor número de unidades productivas que son evaluadas externamente: por los clientes en el caso de empresas subcontratistas, por los mecanismos de evaluación interna en el caso de divisiones, equipos de trabajo, etc., genera una mayor presión sobre el comportamiento de las mismas que se transfiere a los trabajadores individuales. Estas presiones pueden tener efectos importantes sobre ritmos de trabajo, prolongación de la jornada laboral, etc. A esta presión contribuyen diversos elementos. Uno de los más importantes es la creación de una competencia real o subjetiva entre las diversas unidades independientes, ésta no sólo ejerce como mecanismo de presión externa (si no somos competitivos, perderemos el contrato y el empleo, se cerrará nuestra planta, etc.), sino que en algunos casos contribuye a la cohesión de la unidad como un «grupo» que trata de mantenerse a flote en lucha contra el exterior y tiende a olvidar las divisiones de intereses en su interior. El segundo aspecto más relevante es que la fragmentación de las unidades de trabajo tiende a generar en cada núcleo laboral (con independencia del tamaño de la empresa) un marco parecido al de la pequeña empresa, donde las relaciones laborales están muy personalizadas y muy cargadas de contenido emocional. Un marco en el que el directivo (o el empresario independiente) puede imponer más fácilmente sus órdenes por medios diversos: desde coacciones personales hasta la creación de un clima de amiguismo o camaradería que favorece la aceptación de comportamientos que de otra forma serían contestados.

En los grupos autónomos de trabajo también se produce esta presión colectiva por alcanzar los resultados impuestos casi siempre de forma exógena por el centro.

– Mayores posibilidades de aplicar medidas de flexibilidad que no tengan en cuenta las necesidades de los empleados. La flexibilidad laboral es una cuestión compleja y con muchos matices. En sus modalidades más habituales afecta a la temporalidad contractual, la duración y configuración de la jornada laboral, la movilidad funcional. Se trata en muchos casos de medidas que tienen un impacto importante sobre los ingresos y condiciones de vida de la gente. Una aplicación responsable de medidas de flexibilidad debería evaluar su bondad teniendo en cuenta sus efectos positivos –mejora en el servicio, ahorro de existencias, adecuación a las necesidades de consumo, etc.– y sus aspectos negativos –efectos sobre la organización de la vida cotidiana de los trabajadores, inseguridad laboral y vital, efectos sobre la salud–. Y de su evaluación posiblemente saldría una aplicación más sensata de la flexibilidad en la que se eliminarían aquellas prácticas que generan costes sociales excesivos o se compensaría a las personas afectadas en los casos que su aplicación fuera necesaria. Las políticas de flexibilidad actual, cuando no son un mero eufemismo para colar rebajas de salarios y derechos laborales, se plantean como medidas de coste reducido para las empresas y que ignoran los costes sociales que generan en la vida de la gente. La fragmentación de áreas de negociación, la «objetivación» de necesidades que enfrenta a las pequeñas unidades que negocian con el centro, la diversificación de los canales de acceso a las empresas, el diferente poder de negociación constituyen un espacio adecuado para la introducción de flexibilidad a coste cero, situando a los trabajadores de las unidades más periféricas en situaciones de «lo tomas o lo dejas». La lejanía de estos efectos más nocivos en los empleados que se mantienen en los núcleos centrales constituye sin duda un factor que ayuda a la aplicación de políticas en otros lugares donde la capacidad de presión y negociación es menor.

– Posibilita la diferenciación de espacios y pautas de organización. Uno de los problemas cruciales con que chocó el modelo fordista fue la creación de pesadas estructuras jerárquicas que trataban de imponer al conjunto de la fuerza de trabajo un fuerte rendimiento laboral mediante prácticas similares de parcelización y control directo de su actividad. La pesadez de estas estructuras constituía un problema, la dificultad de conseguir buenos resultados laborales mediante el mismo recurso a la parcelización se muestra inadecuado para otras tareas en las que se requiere la puesta en marcha de otros comportamientos: ni todos los procesos son mecánicos (como el ensamblaje) ni todos los comportamientos laborales pueden reducirse a la repetición continua de una misma actividad. Para conseguir buenos resultados en cada ámbito es preciso aplicar técnicas organizativas diferentes,



lo que resulta difícil aplicar, por las contradicciones que genera, en una gran organización piramidal. La diferenciación de espacios mediante subcontratas y divisiones permite aislar las diversas actividades y tratarlas de forma independiente, aplicando en cada una de ellas políticas laborales diferentes. Ejemplos de este proceder no es difícil de encontrar: por ejemplo, la banca está procediendo a concentrar sus unidades de tratamiento de datos (que en muchos casos siguen organizadas bajo un modelo «fordista», mientras que especializa a las unidades periféricas en una labor fundamentalmente comercial, en la que se pide a los empleados un tratamiento individualizado y responsable de los clientes y donde se aplican técnicas de evaluación del tipo incentivos comerciales. O en la industria automotriz donde los centros de diseño permiten la creación de equipos creativos bastante autónomos, mientras que el grueso de actividades mantiene muchos elementos del sistema tradicional. Esta separación de espacios favorece la quiebra de identidades colectivas, pues cada cual tiende a autoafirmarse en su experiencia particular, y con ello se difumina un sentido de pertenencia de clase que sigue siendo un campo necesario para desarrollar demandas sociales de gran amplitud. Por ejemplo es un terreno abonado a reforzar las desigualdades de género, las cuales tienen en la diferenciación ocupacional su principal campo de actuación.

Se trata de un modelo pretendidamente antisindical. No cuesta percibirlo atendiendo a los elementos ya citados: fragmentación de los espacios de negociación, diferenciación de condiciones objetivas, etc. La reducción del tamaño de las unidades productivas y su diferenciación institucional tiene además un elemento de pérdida de «economías de escala» en la organización, puesto que reduce el número de personas a las que puede llegar un solo cuadro sindical, obliga a un mayor esfuerzo en la difusión de la información, debilita los espacios de encuentro colectivo en los que se difunde de forma informal la cultura sindical... La gestión personalizada, al modo pequeña empresa, constituye por su carga emocional y su control directo un espacio difícil para la acción colectiva y la selección de representantes obreros. Las propuestas de negociación diferenciada, justificadas como instrumentos para adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de cada lugar o empresa, contribuyen al debilitamiento de los sindicatos como instrumentos de representación colectiva de la clase trabajadora y dificultan la consolidación de un «suelo básico de derechos laborales y sociales» necesario no sólo por razones de justicia social sino también para mantener un sentido común de clase.

Subrayar los efectos negativos del nuevo modelo no implica reconocer que ni tiene igual incidencia en todas partes ni todos sus males están generalizados. Pero sí me parece evidente que en entre los elementos centrales del nuevo modelo empresarial hay tendencias

básicas que tienen como objetivo un aumento de las desigualdades y un debilitamiento de la acción colectiva de los trabajadores. Ello se debe a que entre los objetivos perseguidos por las acciones externalizadoras de las empresas se encuentra la búsqueda de menores costes salariales basada en la reducción de retribuciones, la imposición de políticas de flexibilidad sin muchas contrapartidas, la personalización de las relaciones laborales y la remoción de resistencias a un modelo productivo pensado para operar sin interrupciones (que resultan costosísimas para un sistema organizado en producción «just in time») y en cualquier momento del tiempo (especialmente en las actividades de servicios). En este sentido, el nuevo modelo empresarial tiene fuertes conexiones, cuando no lo contempla como una de sus alternativas, con las políticas de deslocalización que tratan de obtener alguna de estas ventajas mediante la emigración a espacios donde imperan unas condiciones sociopolíticas más adecuadas.

### **¿Qué se puede hacer ante el nuevo modelo empresarial?**

La respuesta a la globalización y a la externalización empresarial, aunque tímida, empieza a generar algunas respuestas. Desde mi punto de vista éstas han tenido más que ver hasta el momento con la internacionalización que con el nuevo modelo empresarial, aunque en algunas experiencias apuntan en una dirección mixta.

Como ya he indicado anteriormente, la vía de acción sindical más consolidada, al menos en el discurso, es la de la creación de un «suelo común de derechos laborales» y el consiguiente apoyo del movimiento sindical en aquellos países que padecen persecución o dificultades. Se trata sin duda de una vía importante que debe, sin embargo, superar las acusaciones de «proteccionismo» con la que la atacan tanto los defensores del globalismo neoliberal como algunos representantes de los países del sur. En algunos casos se trata de una denuncia sin sentido o con mala intención, como parece ser el caso de la prohibición del trabajo infantil. Los que aseguran que la misma empobrecería más a las familias pobres, ignoran tanto la propia experiencia europea (la prohibición generó un aumento de los salarios masculinos) como el hecho de que las diferencias salariales entre Norte y Sur son tan grandes que difícilmente puede reducir mucha «competitividad» un alza salarial en aquellos países por el paso a la contratación de adultos. En otros las cosas son más complejas y difícilmente pueden reducirse al estrecho marco analítico de la teoría del comercio internacional con la que operan la mayoría de participantes en el debate. Sin un modelo de análisis diferente y unas propuestas generales alternativas de organización social, difícilmente

se podrá combatir un marco de organizaciones y políticas que en todas partes generan desigualdades, inseguridad y desazón social.

Hay una segunda línea sindical en creciente desarrollo. Es la que parte de la creación de organizaciones sindicales a nivel de grupos empresariales y a escala internacional. Sin lugar a dudas se trata de una vía de análisis interesante en la medida que pueda impedir las maniobras de fraccionamiento de los grandes grupos multinacionales, favorece la transmisión de experiencias, permite elaborar propuestas más generales, extender derechos laborales, etc. En muchos casos, el paso de negociación colectiva de planta a una negociación a nivel de empresa constituye un importante avance. Y en aquellos campos donde se produce la organización y representación del conjunto de subsidiarias del grupo lamina los impactos más evidentes de la fragmentación. Pero la extensión del sindicalismo de multinacional debe aún superar tanto problemas de coherencia interna importantes, los que habitualmente se plantean cuando la empresa plantea una reestructuración que tiene un impacto negativo diferenciado en cada territorio sindical y, en menor medida, los intentos de las transnacionales de poner a competir las diversas unidades entre sí, particularmente es incapaz de hacer frente al modelo de externalización regresiva al que me he referido anteriormente. Los diversos sistemas de representación transnacional dejan fuera al creciente magma de actividades externalizadas y a lo sumo sólo organiza a los núcleos centrales de la clase trabajadora sin ofrecer barreras a las presiones que la propia externalización tiene sobre el mismo.

El nuevo modelo empresarial exige a mi modo de ver una estrategia diferente. Orientada a reducir las ventajas de la externalización y sus impactos sociales negativos. La esfera de actuación fundamental pasa por la generalización de derechos socio-laborales y la limitación de las desigualdades salariales. De hecho los países que han mantenido una negociación colectiva más centralizada, un abanico salarial más estrecho y una mayor cobertura de derechos sociales han experimentado un deterioro reducido de las condiciones de vida de los asalariados y han mantenido bajo control la escala de desigualdades. El mantenimiento de esta situación depende por tanto de una negociación colectiva orientada a la igualdad (y en este sentido resulta evidente que deben impedirse los proyectos de reducir la contratación colectiva a nivel de planta o empresa) y de una extensión de los derechos sociales garantizados por el estado. Pero es también evidente que la misma no podrá mantenerse sólo apelando a cuestiones «técnicas», como el grado de centralización de la negociación colectiva o simplemente apelando a la buena voluntad de la concertación social. El empuje de la «americanización» es tan fuerte que difícilmente podrá pararse si no se realiza un fuerte debate social que conduzca a mirar de otra forma el funcionamiento económico.

Una parte del éxito del discurso neoliberal se ha basado en la machacona insistencia en

algunos lugares comunes. El primero fue la hipótesis del fin del trabajo, que presenta el empleo asalariado como un «bien escaso». Aparte la falacia conceptual (ni es escaso ni es un bien), han bastado unos cuantos años de expansión para que los empresarios se quejaron de la falta de personal y pidieran más libertad de emigración (aunque, eso sí, en condiciones precarias). La segunda y más insistente la de que existe un grave problema de cualificación, con una gran masa de población poco productiva a la que sólo puede emplearse rebajándole su precio.<sup>4</sup> Es este un tema de suma importancia social. Una de las cuestiones peor analizadas es la de cómo se mide y se compara la productividad, en general los directivos y clases medias que dominan los debates públicos son capaces de considerar cualificado lo que ellos hacen y considerar superfluo lo que otros realizan. La única medida seria de la cualificación es la del tiempo necesario para el aprendizaje de una actividad, ciertamente éste es largo en muchas actividades profesionales pero también lo suele ser para llegar a ser eficiente en los trabajos agrícolas, el cuidado de las personas o la albañilería, actividades todas ellas con bajo prestigio social y reducidos ingresos. En una sociedad donde crecen las actividades de atención personal, pública y privada, individual o colectiva, es evidente que la misma entraña una tal complejidad y carga relacional que difícilmente será satisfactoria si no existe un grado básico de igualdad entre las personas. Abrir este debate, bien subrayado por la economía feminista, resulta crucial para hacer frente al discurso teocrático dominante (Picchio, 2001; Carrasco, 2001). La tercera idea fuerza en favor de la desigualdad es la de la competitividad empresarial. Aparte que competir nunca puede ser un objetivo social, puede alegarse que como ocurre en el deporte se puede ganar por méritos propios, por dopaje o por ayudas arbitrales. También en economía una empresa puede ser rentable por su eficiencia productiva o porque explota más que las otras o porque elude el pago de costos que carga a la sociedad (Tarling, 1987). Sólo la primera es una vía socialmente interesante y para evitar las otras dos no hay mejor medida que fijar precios parecidos a la fuerza de trabajo y normas reguladoras que impidan o reduzcan las externalidades negativas. En definitiva hay que mostrar que la vía de la productividad sólo es posible si se eliminan las discriminaciones y las externalidades como fuentes de beneficio privado.

En otro orden de cosas, el modelo actual plantea una nueva demanda de democracia social. Democracia a nivel de gestión de las unidades de base y democracia a nivel del con-

---

<sup>4</sup> Para una crítica de esta hipótesis en el caso norteamericano Gordon (1996) y en el europeo Heylen, Goubert, Omeij (1996).

trol de los grandes centros de poder. La propuesta neoliberal avanza en un sentido opuesto. De una parte refuerza el poder autocrático de la alta dirección para imponer condiciones de trabajo a millones de personas. De hecho una parte de estas reorganizaciones en la esfera micro y macro están orientadas a realzar la figura del empresario- héroe- autócrata- profeta. De otra crea una enorme serie de instituciones burocráticas, públicas y privadas, caracterizadas por un elevado grado de opacidad, orientadas a fiscalizar la acción de los grandes grupos privados. En los últimos años una avalancha de sucesos ha puesto en evidencia la ineficiencia social de este modelo: Railtrack, Enron, las eléctricas de California, el crac de las punto.com, Gescartera, etc., sirven para mostrar cómo el modelo produce elevados costes sociales, permite abusos y se basa en una colusión de intereses entre altos directivos públicos y privados.

Sólo una expansión de la democracia a todos los niveles puede acabar con el modelo. Búsqueda de formas democrático-participativas en el control de las unidades productivas básicas, elaboración de normas de relación entre los distintos niveles de empresas (con decididas políticas de desmantelamiento de aquellos modelos de empresa cuyo tamaño no se justifique por un elemento claro de eficiencia económica), replanteamiento del carácter público de los servicios básicos y democratización de su control, mayor transparencia de la actuación empresarial en los aspectos socialmente sensibles. El nivel de los escándalos es tan grande que una acción sindical en este terreno tiene mucho que ganar, aunque creo que ello también requiere un esfuerzo previo de apertura participativa de los propios sindicatos hacia su base social.

Por último el nuevo modelo empresarial exige posiblemente innovaciones en la esfera organizativa. Aunque este es un tema sensible y en el que fácilmente se producen malentendidos, me atrevería a indicar que un modelo sindical basado en la gran empresa tiene serias limitaciones para representar al conjunto de la clase trabajadora y dar soluciones globales en clave igualitaria. La expansión del nuevo modelo no es sólo el producto de una estrategia antisindical, también es una respuesta a los nuevos retos productivos y, particularmente, a la expansión de las actividades de servicios. Algunos de sus rasgos posiblemente perdurarán incluso si hay una inflexión del modelo neoliberal. Hay por tanto que pensar en fórmulas organizativas y de acción que permitan organizar a una base social dispersa en muchas unidades. Lo que posiblemente obliga no sólo a pensar en nuevas fórmulas de organización y acción sindical, sino también en apoyar las mismas en otros movimientos sociales y prácticas colectivas que actúan en el mismo territorio en el que se despliega la lucha por los derechos laborales.

**La globalización es algo más: los límites ambientales al crecimiento**

He tratado de plantear los retos inmediatos que la globalización plantea a la acción sindical tradicional: deslocalización, neoliberalismo macroeconómico y reorganización empresarial. En parte es una visión algo reduccionista de la cuestión que deja fuera otros aspectos importantes. Uno muy directo tiene que ver con los problemas de integración de los diversos sindicalismos nacionales que hasta ahora han basado su estrategia en la existencia de instituciones particulares en cada país y en la búsqueda del crecimiento nacional. Ello se traduce en dificultades de articulación de un movimiento sindical internacionalista y en conflictos derivados de los diferentes intereses nacionales. La construcción de un nuevo sindicalismo global tiene en este terreno mucho por innovar, aunque es obvio que la lucha por la extensión de derechos básicos constituye una vía bastante adecuada.

Más compleja resulta la cuestión medio ambiental. Sobre todo porque hay bastantes evidencias que apuntan que los sistemas económicos triunfantes generan una presión ambiental que impide pensar en su replicabilidad: la limitación de recursos básicos, los efectos negativos generados por muchas actividades, las limitadas dimensiones del planeta, etc., impiden pensar que nuestro modelo de desarrollo pueda llegar a ser universal. La marginación de amplias capas de la población mundial es un resultado necesario de un crecimiento no generalizable. Pero esta marginación da lugar a otros procesos que no sólo muestran lo injusto del sistema económico mundial, sino su difícil estabilidad: los procesos migratorios que generan reacciones fascistoides en sectores de las sociedades opulentas (y se usan para justificar políticas represivas), el uso de la migración ilegalizada para desmantelar derechos laborales, las tensiones militares que se generan en las «fronteras» del mundo rico son un efecto natural de un modelo productivo que no puede realizarse a escala planetaria. O cuya extensión agravará las tensiones ambientales hasta extremos indeseables. El sindicalismo tiene aquí un deber moral, de participar en la elaboración de un modelo socio-productivo viable y deseable para el conjunto de la humanidad, y una necesidad. Puesto que las tendencias que genera la crisis ecológica afectan directamente a las condiciones sociales que permiten florecer un marco institucional que protege la dignidad y los derechos de los trabajadores. No se trata de una respuesta fácil para unas organizaciones que por su larga tradición de negociación colectiva están hasta cierto punto impregnadas del productivismo dominante. Pero parece claro que la única fórmula de practicar un cosmopolitismo consecuente pasa por avanzar hacia un orden social que sea verdaderamente universalista. Y ello requiere pensar propuestas sociales abiertamente distantes del actual imperialismo neoliberal.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Arriola, J. (de.): *Globalización y sindicalismo*, 3 vol., Germanía, Alzira 2001.
- Atkinson, J. (1986): Flexibilidad de empleo en los mercados laborales *Zona Abierta* 41-42, p. 1-41, octubre 1986.
- Carrasco, C.: «La sostenibilidad de la vida humana, ¿un asunto de mujeres?» *Mientras Tano* 82 invierno 2001 p 43-70.
- Castells, M.: *La era de la información, vol 1*. Alianza, Madrid 1999, 2ª edic.
- Dubois, A.; Millán, J. L. y Roca, J. (edit.): *Capitalismo, desigualdades y degradación ambiental*. Icaria, Barcelona, 2001.
- Freeman, R. B.: «Does Globalization Threaten Low-Skilled Western Workers?» en Philpott (1997).
- Fundación Paz y Solidaridad: *Globalización, trabajo y movimiento sindical*. Madrid, 2001.
- Gordon, David M.: *Fat and mean. The corporate squeeze of working americans anf the myth of managerial «downizing»*. The Free Press, London 1996.
- Heylen, F.; Goubert, L.; Omey, E.: «El desempleo en Europa: ¿un problema de demanda efectiva o de demanda global de la fuerza de trabajo?» *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115, 1996, p 17-39.
- Martínez Tablas, Angel: *Economía Política de la Globalización*, Ariel, Barcelona 2000.
- Minsky, H. P.; Whalen, Ch. J.: «Economic Insecurity and the institutional prerequisites for succesful capitalism». *Journal of Post Keynesian Economics*, Winter 1996/97, v 19 2 :155-170.
- Moody, K.: *Workers in a lean world*, Verso, London 1997.
- OCDE: «Employment protection and labour market performance» en *Employment Outlook*, 1999 p 47-132.
- Philpott, J. (ed): *Working for Full Employment* Routhledge, London, 1997.
- Picchio, A.: «Sostenibilidad, equidad y crecimiento: una perspectiva feminista» en Dubois a et al. 2001.
- Pollert, A.: *Farewell to flexibility*, Basil Blackwell, Oxford 1991.
- Recio, A.: «Empresa red y relaciones laborales» en Dubois A. et al. 2001.
- Standing, G.: *Global Labour Flexibility*, Mac Millan Press, London 1999.
- Tarling, R. (ed.): *Flexibility in the Labour Market*, Academic Press, London 1987.
- Vaquero, C. (2000): «Globalización, desempleo y desigualdad salarial. La utopía de los mercados libres globales» en Anton, A. (coord.) *Trabajo, derechos sociales y globalización*, Talasa, Madrid 2000.
- Wacquant, L.: *Las cárceles de la miseria*, Alianza, 2001.

JAVIER DOZ Y JUAN CARLOS JIMÉNEZ

# **El sindicalismo en tiempos de globalización**