



CUADERNOS DE TRABAJO

# **LAS CONSECUENCIAS DE POSTFORDISMO EN EL SINDICALISMO**

Alumno: Pablo Nogueras Millán.

Tutor: Alberto Riesco Sanz

Trabajo Fin de Máster

Sociología aplicada a los problemas sociales



---

Universidad Complutense de Madrid  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología



# Índice

0.	INTRODUCCIÓN .....	000
1.	OBJETIVOS/HIPÓTESIS .....	000
	Metodología .....	000
2.	ESTADO DE LA CUESTIÓN/MARCO TEÓRICO .....	000
3.	SINDICALISMO .....	000
4.	CONCLUSIONES: LOS DESAFÍOS DEL SINDICALISMO EN EL SIGLO XXI .....	000
5.	LIMITACIONES, PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN Y DESARROLLOS POSIBLES DEL ESTUDIO .....	000
6.	BIBLIOGRAFÍA .....	000



**Abstract:** En las últimas décadas hemos asistido a una serie de cambios en la estructura del capitalismo que se pueden definir como un tránsito del fordismo al postfordismo. El tránsito de un régimen de acumulación del capitalismo caracterizado por la rigidez, la producción en cadena, el Estado de Bienestar que integra en su seno la negociación salarial y el derecho laboral y el sindicalismo como elemento integrante (que, entre otras cosas, entraba a formar parte en las negociaciones colectivas salariales) a un nuevo modelo que, pese a la dificultad de definirlo, se caracteriza por la flexibilidad, la fragmentación, el Estado competitivo y un nuevo modelo de relaciones laborales donde la flexibilidad, la temporalidad y las negociaciones laborales cambian de forma. En el presente trabajo estudiaremos cómo este cambio en el régimen de acumulación del capitalismo construido tras la IIGM hacia el postfordismo, o régimen de acumulación flexible, ha afectado a la institución del sindicato. Ante los nuevos cambios el sindicato se ve obligado a readaptarse a una nueva estructura económica, laboral y social, para poder dar cuenta del mundo del trabajo actual.

**Palabras clave:** fordismo. Postfordismo. Desafíos. Sindicalismo.

## 0. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas en los países Occidentales se han ido produciendo una serie de cambios en la estructura laboral, cambios vinculados a una transformación más profunda en la configuración del sistema capitalista, que han trastocado el antiguo modelo hasta entonces imperante, el fordista, en pos de un nuevo sistema. Aunque más adelante lo trataremos en profundidad, aquí entendemos fordismo y postfordismo no únicamente como procesos de trabajo, sino como regímenes de acumulación y modos de regulación del capitalismo, en posturas cercanas a la regulacionista francesa. Como veremos el término postfordismo está sujeto a debate. El alcance de esta mutación del modelo ha tenido consecuencias en muchas esferas, desde el papel del Estado hasta la aparición de nuevas prácticas en la seguridad frente al desempleo. En el presente trabajo nos centraremos en dos cambios y en las interrelaciones mutuas que han tenido uno sobre el otro: el cambio en la regulación laboral hacia un modelo más flexible y en las consecuencias de esto sobre la sindicación. El interés que, entendemos, puede tener este trabajo, es el de vincular un tema relevante, como es el del tránsito del fordismo al postfordismo, con una de las instituciones tradicionales de la clase trabajadora, el sindicato.

La primera parte de trabajo expondrá los objetivos de la investigación, las hipótesis iniciales y la metodología. Una vez expuestas estas cuestiones se pasará a presentar el primera gran bloque del trabajo: el destinado a analizar las transformaciones en el mundo del trabajo. Este bloque, a su vez, está dividido en cuatro partes. Una primera parte, introductoria, al taylorismo. La segunda parte está dedicada al fordismo, donde se expondrá un estado de la cuestión para, después, seleccionar de él el marco teórico con el que analizaremos el fordismo y el papel del sindicato en el mismo. Tras esto, a modo de unión, se presentarán una serie de teorías sobre la crisis del fordismo para pasar, por último, al postfordismo. Aquí se repetirá la estructura del fordismo: presentación del estado de la cuestión y elección del marco teórico. Tras este primer bloque pasare-

mos al segundo bloque, donde uniremos las teorías respectivas al fordismo y el postfordismo al sindicalismo, cuestionándonos, con los datos ofrecidos, la existencia, o no, de la crisis sindical, así como las causas estructurales, vinculadas a ese tránsito que mostraremos, de la misma. Por último se presentarán las conclusiones del trabajo, así como una serie de propuestas destinadas a avivar el debate sobre el papel de los sindicatos en el nuevo modelo de regulación capitalista

## 1. OBJETIVOS/HIPÓTESIS. METODOLOGÍA

### a. Objetivos

El objetivo principal del presente trabajo es estudiar las posibles consecuencias que ha tenido el cambio en régimen de acumulación capitalista, que aquí estudiaremos bajo el tránsito del fordismo al postfordismo, en una estructura de representación de los trabajadores importante como es el sindicalismo.

De este objetivo central se desprenden dos objetivos específicos. El primero de ellos será definir qué entendemos por fordismo y qué entendemos por postfordismo, tratando de exponer los debates en torno a este último. El segundo objetivo específico será mostrar qué papel tuvieron los sindicatos en los Estados de Bienestar, para así enmarcar el objetivo principal y estudiarlo acorde a los cambios del primer objetivo específico.

### b. Hipótesis

En el presente trabajo parto con cuatro hipótesis iniciales. La primera es que existe una crisis en el sindicalismo, entendido como aquel construido en los países de Europa Occidental tras la IIGM. La segunda es que esta crisis hipotética está vinculada a un cambio estructural más amplio que afecta al propio modo de producción capitalista, entendiendo aquí que el cambio consiste en el tránsito del fordismo al postfordismo. La tercera gran hipótesis es que en el fordismo los sindicatos fueron agentes centrales de dichas economías y estructuras sociales. Por últi-

mo partimos con la hipótesis de que, frente a formas cada vez más flexibles de organización y la aparición de nuevos sujetos laborales, el sindicalismo se está viendo cada vez más desbordado.

### c. Metodología

El presente trabajo es, ante todo, un trabajo teórico que implica una amplia revisión bibliográfica sobre el tema. Serán expuestas las distintas visiones sobre el postfordismo, sometidas a debate, y después, con ese marco teórico elaborado. Para ello empleamos distintas fuentes, entre las que destaca la escuela regulacionista francesa, que nos permitió entender el sindicalismo y el postfordismo en un marco analítico del capitalismo más amplio. Para entender los cambios ocurridos en el fordismo y las características del nuevo modelo que comienza a surgir en los setenta utilizamos distintas teorías, debido a la grandes diferencias respecto al postfordismo. Aquí, a una revisión bibliográfica de la escuela regulacionista francesa le sumamos una breve revisión bibliográfica a distintas teorías (neo-schumpeterianas, post-obrerismo italiano...).

Para la parte sindical, y debido a la dificultad de encontrar estadísticas, nos tuvimos que centrar, en primer lugar, en datos europeos y, especialmente, en datos españoles, utilizando para ello informes de las gacetas sindicales de CCOO. De aquí extrajimos estadísticas y datos cuantitativos que se analizan con lo presentado en la revisión bibliográfica

## 2. ESTADO DE LA CUESTIÓN/MARCO TEÓRICO

Vamos a pasar ahora a presentar el Estado de la cuestión y el marco teórico del TFM. En primer lugar, y a modo de introducción, se expondrá una breve historia del taylorismo. Tras ella se realizará el estado de la cuestión en lo respectivo al fordismo. Una vez presentado este estado de la cuestión, se escogerán y justificarán aquellas posiciones que creemos más adecuadas en el marco teórico. Tras esto, y a modo de nexos, se expondrán algunas teorías

que explican la transición de un modelo a otro. Expuestas éstas se presentará el estado de la cuestión del postfordismo y, después, el marco teórico con aquellas posiciones que, entendemos, sirven mejor a nuestro propósito.

### Breve introducción histórica

#### Orígenes del taylorismo

El antecedente inmediato del fordismo es el taylorismo. ¿En qué consiste el taylorismo? Su peculiaridad, lo que le distingue de sus predecesores, no es el método experimental en el estudio del trabajo, ya que venía de antes. Las primeras investigaciones en este campo se remontan a los orígenes de capitalismo. Harry Braverman (Braverman, 1974) menciona a Charles Babbage, al ministro de Luis XIV Colbert, a ingenieros como Vauban y Belidor y a Henri Fayol como antecedentes a Taylor.

El economista francés Benjamin Coriat (Coriat, 1979), realiza un recorrido histórico por el conflicto capital/trabajo previo a la aparición de los “principios” de Taylor. ¿Cómo se estructuran las relaciones entre trabajo y capital en el siglo XIX? Primero hemos de detenernos en la figura del trabajador: heredero del gremio, el obrero de oficio es “*la figura necesaria de la manufactura. Más aún, la industria, en su conjunto y como tal, depende de él*” (Coriat, 1979. Pág. 8). La industria tiene como condición la existencia de la mano de obra y el oficio, lo característico de este trabajador es que se “guarda el oficio”, esto es, es dueño de los tiempos y la técnica del trabajo, lo cual constituye un obstáculo para el capital a la hora de imponer sus tiempos; este saber, este oficio, será la clave de la resistencia obrera al capital: “*El oficio constituirá de manera sistemática y general- durante todo el siglo XIX- la piedra angular sobre la cual será construida la organización obrera, su capacidad de resistencia, su fuerza*” (Coriat. 1979. Pág. 13).

Para contrarrestar esta resistencia el capital habría buscado algunas técnicas para acabar con el oficio. Coriat distingue tres: máquina, niños y des-tajista.

- a) La primera fue la máquina: “*desde su aparición, ésta es concebida como un medio de soslayar las líneas de resistencia levantadas por el oficio*” (Coriat. 1979. Pág. 16). Con la máquina se buscaría reducir el trabajo de los obreros al ejercicio de vigilancia, con lo que se podría reducir los costos de producción, aumentar la productividad y, sobre todo, socavar la resistencia obrera. La gran virtud del uso de maquinaria en la producción es regular y someter a los trabajadores. Pese a la introducción de la maquinaria la insubordinación e indisciplina del obrero siguen siendo el gran problema, por lo que surgen discursos contra la holgazanería de los trabajadores.
- b) El siguiente mecanismo para amaestrar el trabajo será el empleo de mano de obra infantil, a la que se percibe como una mano de obra dócil.
- c) El tercer gran mecanismo introducido por el capital pretaylorista para contrarrestar la resistencia del oficio es el sistema a destajo, que, a grandes rasgos, consiste en subcontratar a una persona el trabajo de vigilancia. Las materias primas y medios de producción son proporcionados por los patrones, siendo el papel del destajista el de hacer ejecutar a unos trabajadores determinadas actividades. Lo que se busca con esta medida es: “*utilizar el oficio contra sí mismo empleando a un hombre de oficio para vigilar y controlar el trabajo de los demás*”. (Coriat, 1979. Pág. 21)

Estos mecanismos son los grandes antecedentes de las herramientas del capital para controlar los tiempos de trabajo. Sin embargo el primer gran sistema organizado para hacerlo, lo cual constituirá un salto cualitativo en la organización laboral, será el taylorismo. ¿Qué diferencia a Taylor de sus predecesores?

### Taylorismo

La novedad/significación sociológica de Taylor es haber llevado este conflicto capital trabajo hacia

nuevos estadios cualitativos al haber introducido la planificación científica en el proceso productivo, descomponiendo el trabajo en tareas sencillas. Esta introducción de la ciencia en la producción generará una transformación radical del proceso de trabajo que lo llevará a un proceso de nuevo tipo que permitirá “el despegue de la producción en masa” (Coriat. 1979).

Taylor descubrió que el conocimiento y control de los “modos operatorios” son monopolio de la clase trabajadora, y que precisamente este control es el que hace que no se pueda acabar con el control de los trabajadores de los tiempos de producción. ¿Qué solución tiene esto? Liberar el proceso de trabajo del control del trabajador, sustituirlo por la norma patronal. He aquí la novedad histórica del taylorismo.

Detrás de las posiciones de Taylor respecto al modo de organizar el trabajo subyace una visión clásica en economía política, a saber: es el trabajo humano el que genera la riqueza. Como consecuencia lógica de esta teoría económica, Taylor llegará a la conclusión de que si, en efecto, es el trabajo el generador de riqueza, será el trabajo, por tanto, el elemento central del crecimiento económico. Por lo tanto, aumentando la productividad del trabajo desarrollaremos la acumulación del capital. He aquí la base y los objetivos del “Scientific management”. La medición de los tiempos de producción, el aumento científico de la productividad y el control sobre los tiempos de producción abrirán nuevas vías, hasta entonces desconocidas, a la acumulación de capital. La división del trabajo en pequeñas parcelas y la introducción de la ciencia en la producción facilitarán tarea a realizar por el obrero, lo cual será más fácil contratar y los obreros cualificados tendrán menor poder negociador. El resultado del taylorismo, que será recogido, como ahora veremos, por el fordismo, es la instauración de nuevas normas laborales: el control de los modos operatorios pasa del trabajador a la dirección de la empresa, que preparará los gestos de la producción, llegando incluso la dirección a elaborar tablas de tiempos y movimientos generales. Esto, además, asegura un aumento de la



productividad e intensidad del trabajo no vista hasta entonces. Se asientan los pilares para la producción en masa.

## 2.1. Fordismo

### Introducción

*Los expulsados por la disolución de las mesnadas feudales y la expropiación violenta e intermitente de las tierras, ese proletariado libre como los pájaros, no podían ser absorbidos por la manufactura incipiente con la misma rapidez con que los lanzaban al mundo. Por otro lado, estos seres que de repente se veían lanzados fuera de su órbita habitual de vida, no podían adaptarse con la misma celeridad a la disciplina de su nuevo estado". (Marx, 1867).*

El concepto de fordismo se puede estudiar, como veremos más adelante, de diversas maneras. Sin embargo, todas ellas comparten que el punto de partida a la hora de estudiar este fenómeno son las sociedades de Europa Occidental y los Estados Unidos tras la Segunda Guerra Mundial.

*"El sistema de relaciones laborales fordistas, completado en los países occidentales a partir de la Segunda Guerra Mundial, constituyó la coronación de la reforma social moderna que asentada sobre el industrialismo, el parlamentarismo y el corporativismo, se manifestaba como la negación misma de la situación de profunda desorganización social del capitalismo protoliberal manchesteriano". (Alonso, 2007. Pág. 31)*

*"Hizo falta una revolución mayor en las relaciones de clase- una revolución que empezó en la década de 1930 pero tuvo su esplendor recién en la década de 1950- para que el fordismo pudiera difundirse en Europa". (Harvey, 1990. Pág. 151)*

Pese a que, efectivamente, los orígenes de las sociedades fordistas se puedan situar en los países occidentales tras la IIGM, es a principios del siglo XX cuando surge el fordismo, más concretamente en el año 1914 cuando Henry Ford introduce la jor-

nada de 8 horas y 5 dólares en su fábrica de piezas de automóvil en Dearborn, Michigan. Ford se basó en una serie de tendencias previas, como los escritos de Ure y Babbage y los experimentos de Gilbreth (Harvey, 1990). Sin embargo, el antecedente más claro del fordismo fue el taylorismo, con lo cual es obligado tratarle.

### Aparición del fordismo.

Se suele situar como fecha fundacional del fordismo el año 1914, año en el que Henry Ford introduce la jornada de cinco dólares y ocho horas para pagar a los obreros de la cadena de montaje de su fábrica en Dearborn, Michigan (Harvey, 1990). Como hemos visto, el gran cambio en la organización laboral lo introdujo Taylor cuando, en sus "*principles of scientific management*", había separado al trabajador de su oficio, con lo que la dirección pasaba a controlar los tiempos y modos operatorios. Además del taylorismo Harvey (Harvey, 1990) distingue otros antecedentes: la forma corporativa de los ferrocarriles en el siglo XIX, la formación de trust y fusiones empresariales...

¿Qué introduce nuevo Ford respecto a Taylor? Por un lado, según Benjamin Coriat (Coriat, 1979), Ford introduce una serie de cambios técnicos de gran importancia, que mencionaremos más adelante. Además, Ford introduce la idea de un nuevo tipo de sociedad, con lo que su aportación, lejos de ser meramente técnica (aunque las innovaciones técnicas de Ford son de vital importancia: Cadena de montaje, división del trabajo, encadenamiento...), implicaría un cambio en la concepción de la propia sociedad, en palabras de Harvey la novedad del tipo de sociedad introducida por Ford radica en: "*su concepción, su reconocimiento explícito de que la producción en masa significaba un consumo masivo, un nuevo sistema de reproducción de la fuerza de trabajo, una nueva política de control y dirección del trabajo, una nueva estética y una nueva psicología; en una palabra: un nuevo tipo de sociedad racionalizada, modernista, populista y democrática*" (Harvey, 1990. Pág. 148). Sin embargo, el fordismo no se consolidará como modelo hegemónico hasta después de la Segunda Guerra Mundial. Para Benja-

min Coriat esto se debe a que la implementación de un nuevo modelo laboral no es un proceso armónico y lineal, sino que vive momentos de aceleración y deceleración, procesos que duran varios años. Las viejas formas de organización, previas a Taylor, no desaparecerán rápidamente, además los cambios se introducirán a desigual velocidad en las distintas ramas de la producción. Este desarrollo desigual creará diferencias de productividad en la economía, diferencias, a la larga, insostenibles, que se superarán con la desaparición de las unidades más débiles. La desaparición de estas empresas débiles generará una crisis. Es, por lo tanto, un desarrollo que se produce a través de períodos de ajuste: *“La racionalización de los procesos de trabajo es un constante vehículo y factor de crisis. Cuando se desarrolla, provoca la invalidación de conjuntos-mercancía producidos sobre bases que su mismo progreso ha hecho arcaicas”* (Coriat. 1979. Pág. 91). Bajo este prisma estudia Coriat la crisis de 1930. Las nuevas formas de consumo y producción no se establecerán de modo armónico, sino que vendrán al mundo con sacudidas y rupturas. La crisis que se producirá en 1930 será la partera del nuevo proceso de acumulación de capital fordista.

David Harvey menciona dos causas que impidieron la aplicación del fordismo como modelo hegemónico hasta después de la IIGM. En primer lugar el estado de las relaciones de clase en el mundo capitalista, que impedía que se aceptara fácilmente un sistema de producción basado en la adaptación del trabajador a jornadas largas y sujetas a la rutina (Harvey, 1990). Ford basó su modelo de trabajo en los inmigrantes poco cualificados, a los que pudo introducir masivamente en la producción gracias a la división del trabajo en pequeñas tareas y a la introducción de la ciencia en la producción, lo cual permitió facilitar las tareas para que cualquier trabajador pudiera realizarlas. Sin embargo los trabajadores “inmigrantes” aprendieron, y los americanos eran muy hostiles. Fuera de los Estados Unidos las organizaciones del trabajo artesanales eran demasiado fuertes, además había poca inmigración, con lo que fue difícil introducir el fordismo y el taylorismo, pese a que si se introdujo la administración

científica. En Francia Fayol fue más importante que Taylor. La segunda causa fue el Estado. Hasta después de la crisis de los años 30 no se ideó un modo de regulación acorde a la producción fordista, esto fue posible, después, con el keynesianismo. Por lo tanto la crisis que desencadenó el fordismo, que estalló en los años 30, sumada al fin de la Segunda Guerra Mundial y al surgimiento de un nuevo modelo estatal sentaron las condiciones para que, tras la Guerra, pudiera asentarse el fordismo como modo de regulación hegemónico.

### Estado de la cuestión.

#### Teoría regulacionista del fordismo

Una de las explicaciones más completas, a mi parecer, del fordismo, es la que da la llamada escuela regulacionista francesa, donde destacan las aportaciones de pensadores como Michel Aglietta, Boyer, Benjamin Coriat... Esta escuela de pensamiento incluye el análisis del fordismo en un aparato conceptual que, sin detenernos demasiado, vamos a describir brevemente. En esta escuela existen dos grandes conceptos analíticos: régimen de acumulación y modo de regulación. El primero de estos conceptos, el de **régimen de acumulación**, *“describe la estabilización en un largo período de asignación del producto neto entre el consumo y la acumulación; implica cierta correspondencia entre la transformación de las condiciones de producción y las condiciones de reproducción de los asalariados”* (Harvey, 1990. Pág. 143). Indica, por lo tanto, un patrón de evolución, limitado históricamente pero estable. Cada régimen de acumulación integra una serie de elementos regulares, entre los que están: *“1) “El modelo de organización productiva de las empresas que define el trabajo de los asalariados con los medios de producción; 2) el horizonte temporal de las decisiones sobre la formación de capital; 3) la distribución de la renta entre salarios, beneficios e impuestos; 4) el volumen y composición de la demanda efectiva; y 5) la relación entre capitalismo y modos de producción no capitalistas”* (Brenner y Glick. 1991. Pág. 7). Para la escuela regulacionista el contenido de estas regularidades es expresión de una serie de estructuras institucionales que rigen las relaciones entre

empresas, en el interior de estas, entre el capital y entre el capital y el trabajo. Para que un régimen de acumulación sea estable necesita coherencia entre: a) transformaciones en las condiciones de producción y b) condiciones de reproducción de los asalariados. (Harvey. Óp. Cit.). La dificultad radica en enmarcar los distintos comportamientos aislados de distintos grupos e individuos: capitalistas, trabajadores, empleados públicos... en una configuración que haga funcionar este régimen. Para ello se debe materializar en una serie de normas, leyes, redes... que den unidad al proceso. A estas reglas y procesos se le llama modo de regulación. El modo de regulación está constituido por una red, históricamente desarrollada e integrada, de normas, leyes, instituciones...que: a) aseguran la reproducción de las relaciones de propiedad capitalista, b) orienta el régimen de acumulación y c) compatibiliza las distintas decisiones de los distintos agentes económicos. Toda esta red institucional establece “1) el carácter del nexo entre capital y trabajo asalariado y 2) el tipo de competencia entre capitalistas, así como 3) las relaciones monetarias y de crédito, 4) la relación entre las empresas de la economía nacional y la economía internacional y 5) las formas de intervención estatal en la economía” (Brenner y Glick. 1991. Pág. 8). La suma de régimen de acumulación y modo de regulación establece un modo de desarrollo propio, con unas crisis particulares y autorreguladoras. Cada modo de desarrollo tiene una serie de contradicciones internas que acaban desembocando en una crisis estructural. Esta crisis se define como una acción no regulada, conflictiva, entre clases sociales, empresas, grupos políticos y distintos gobiernos. Este proceso indeterminado de guerra económica culmina con un nuevo régimen de acumulación.

A estos conceptos la escuela regulacionista le suma un análisis de las distintas fases históricas por las que ha pasado el capitalismo. Distinguen dos regímenes de acumulación: extensivo e intensivo, y dos modos de regulación: competitivo y monopolista. El régimen extensivo basa su crecimiento en técnicas artesanales de producción, cuyos métodos son alargar la jornada laboral (lo que en terminolo-

gía marxista significaría aumentar la plusvalía absoluta), intensificar la jornada laboral y aumentar la fuerza de trabajo, lo cual conlleva a un aumento de productividad limitado, con un limitado consumo de masas. El régimen intensivo se caracteriza por un aumento en capital fijo, con avances técnicos, que crea el potencial para una producción y consumo masivos. El modo de regulación competitivo exige un control obrero y artesano, y es la competencia la que determina los precios. El modo de regulación monopolista, por el contrario, gestiona científicamente y de modo oligopólico los precios y, sobre todo, determina los salarios a través de una serie de instituciones capital/trabajo y estatales.

Con este aparato conceptual y esta categorización, esta escuela distingue tres grandes modos de desarrollo: el primero de ellos, en el siglo XIX, se basó en un modo competitivo de regulación y un modelo extensivo. El segundo, debido a las presiones de la lucha de clases, se impuso una acumulación intensiva, este modo desembocó en una crisis estructural en los años de entreguerras que estalló en la crisis de los años 30. Por último surge el modo de regulación fordista, como consecuencia de esta crisis, que posibilitó la acumulación intensiva y la regulación monopolista. Las contradicciones internas de este modo de regulación han llevado a su crisis estructural y a lo que más adelante trataremos con el rótulo “postfordismo”.

¿Cómo entiende la escuela regulacionista el fordismo? Como hemos dicho lo que caracteriza, en su terminología, al fordismo como régimen de acumulación es la regulación monopolista y la acumulación intensiva. El fordismo habría surgido como superación del anterior régimen de acumulación. Se regularizaría la competencia intercapitalista y, por primera vez, las relaciones capital/trabajo, posibilitando el consumo masivo de los trabajadores, lo cual permitía, a su vez, satisfacer las necesidades de acumulación del capital. La principal característica del modo de regulación fordista se da en la demanda: la clase capitalista pretende efectuar una gestión completa de la producción del trabajo asalariado, articulando, para ello, las relaciones de producción con

las de mercado “*en las que los asalariados compran sus medios de consumo [...] entre el proceso de producción y el modo de consumo*»” (Brenner y Glick, 1991. Pág. 54). Es particular del fordismo también la forma de negociación colectiva que introduce, donde los trabajadores ceden el control de los procesos de trabajo a la dirección empresarial a cambio de salarios acordes al crecimiento tanto de la productividad como de la inflación. Esta negociación permitió al capital crecer y aumentar su productividad sin tener que confrontar con el trabajo. A esta negociación colectiva se le sumó el nuevo rol que adopta el Estado, con políticas keynesianas, convirtiéndose en el Estado de Bienestar: dando seguridad a los desempleados, redistribuyendo parte de la renta a la clase obrera... esto generó un equilibrio regular entre producción y consumo. Es interesante este análisis de la escuela regulacionista porque vincula el sindicalismo al modo de regulación del capitalismo fordista. Si, para esta escuela, el sindicalismo es parte integrante de la negociación salarial colectiva del régimen de acumulación fordista, una crisis del mismo afectará de manera directa al sindicalismo. Retomaremos esta idea más adelante.

Vamos a pasar ahora a matizar algunas posiciones de autores cercanos a esta corriente. Uno de los principales autores de esta corriente, Bob Jessop, distingue cuatro niveles de análisis para enfocar el fordismo (Jessop, 1990):

a) Como tipo específico de proceso de trabajo capitalista: el término fordismo designaría, aquí, “*la configuración particular de la división técnica y social del trabajo característica de la fabricación de grandes series de bienes estandarizados*” (Jessop, 1990. Pág. 20). Lo específico es la producción en cadena, una producción sometida a pasos mecánicos y organizada en un principio sobre la oferta en el cual ha de haber una producción continua. El empleado aquí es un trabajador semicalificado, masivo. Otra característica es que la empresa, al menos idealmente, controla todas las fases de acumulación (materias primas, producción y venta) bajo un gran edificio.

b) Como régimen de acumulación: Entendido como régimen macroeconómico que mantiene la reproducción de capital, el fordismo basa su crecimiento en producción en serie y consumo masivo.

c) Como modo de regulación: El concepto “modo de regulación”, que ya definimos anteriormente y que es propio de esta escuela, es definido por Jessop como un: “*conjunto de normas, instituciones, formas de organización, redes sociales y pautas de conducta que sostienen y guían el régimen de acumulación*” (Jessop, 1990. Pág. 22). Así, podemos estudiar el fordismo como modo de regulación atendiendo a: a) relación salarial fordista, b) empresa fordista y c) los vínculos entre el circuito de capital y el Estado. Lo característico aquí de la relación salarial fordista es el papel central del obrero semicalificado, el reconocimiento por parte de la administración a los sindicatos de participar en la negociación salarial, la concesión de los sindicatos a la administración del derecho a controlar el proceso de trabajo; el salario se vincula a la productividad, y se difunden la negociación colectiva y el salario mínimo. La empresa fordista se distingue por su tamaño: es un gran establecimiento, en cuyo interior existe una separación marcada entre propiedad y control. La forma principal de competencia es la monopolista y basa sus beneficios en el aumento de la plusvalía relativa (la plusvalía relativa es, en la teoría marxista, los aumentos en los beneficios del capitalista basados en la introducción de mejoras técnicas en la producción), basando el crecimiento en mejoras en productividad y economías de escala. Respecto al Estado fordista, Jessop afirma que es un Estado keynesiano, cuyas dos funciones principales son buscar que las inversiones de las empresas fordistas rindan al máximo y generalizar el consumo masivo, para que la ciudadanía pueda “*participar en la prosperidad generada por las economías de escala crecientes*” (Jessop, 1990. Pág.25)

d) Modo de societalización<sup>1</sup>: como modo de integración institucional y de cohesión social el fordismo se caracteriza por ir avanzando hacia la

1 Utilizamos este concepto que hemos extraído de la traducción de Alberto Supelano Sarmiento.

sociedad salarial masiva, donde la población pasa a depender del salario para poder satisfacer sus necesidades. Aquí, el fordismo toma distancia de sus predecesores, donde los trabajadores obtenían su subsistencia por otros canales. Con el fordismo se consigue mercantilizar completamente los medios de vida. Otro rasgo importante del fordismo como modo de socialización es su patrón espacial: a nivel espacial el fordismo implica *“el crecimiento de las regiones industriales nodales que comprenden grandes áreas metropolitanas rodeadas por redes de ciudades industriales pequeñas”* (Jessop. 1990. Pág. 27). El Estado aquí, además de encargarse de la educación general, los seguros de desempleo y vejez juega un papel importante en los efectos del fordismo en la demanda: caída de población rural, destrucción del medio tradicional de la clase obrera, despoblar el centro de las ciudades... el fordismo expande el Estado como vehículo para socializar el consumo.

En el fordismo surgieron unas lógicas políticas nuevas, donde se reorganiza la intervención estatal, ampliando el papel del Estado en el consumo y bienestar social. Sus formas de representación fueron modificadas, incorporando a su seno a sindicatos y patronales, que se encargaron de negociar el bienestar. Otro autor representativo de la escuela regulacionista es Benjamin Coriat. En su análisis del fordismo (Coriat, 1979) afirma que, a nivel técnico, su novedad radica en dos grandes modificaciones que pueden clasificarse en: a) aparición y hegemonía de nuevas formas de productividad y nuevas formas de producción (Coriat. 1979). Respecto a las nuevas formas de productividad Ford introduce tres saltos cualitativos respecto a Taylor:

- a) Introducción del transportador: su introducción elimina los tiempos muertos en el taller y los convierte en tiempo de trabajo productivo (Coriat. 1979).
- b) Parcelación del trabajo: permite reducir considerablemente el tiempo de formación de los trabajadores.

- c) Introducción del trabajo en línea: esto introduce, para Coriat, un principio panóptico de vigilancia

Respecto a las nuevas formas de producción, Ford modifica la escala de producción, la naturaleza de los productos y las condiciones de la formación de los costos de producción (Coriat. 1979). Estas nuevas formas de producción introducidas por Ford pueden sintetizarse en la producción en serie de mercancías estandarizadas *“cuyo valor en términos de tiempo de trabajo necesario ha sido rebajado”* (Coriat. 1979. Pag. 51). Esta productividad en masa conllevaba la necesidad de un consumo de masas. Aquí Coriat distingue, de nuevo, dos novedades:

Por un lado, si hacía falta un consumo masivo había que separar a la clase trabajadora de los modos no mercantiles de consumo. Esta separación se llevó a cabo por dos procesos complementarios: en primer lugar, con la concentración industrial y urbana se distanció, paulatinamente, al trabajador de su marco rural tradicional, del que sacaba muchos elementos de su reproducción. En segundo lugar, esta producción en cadena acabará terminando con la producción doméstica de las mercancías, y estas sólo podrán adquirirse en el mercado, por el intercambio monetario, con el salario de trabajador.

Todo el proceso de introducción de la economía mercantil que comienza a surgir en Inglaterra con las Enclosure Acts termina, aquí, con el triunfo y la universalización de la forma mercancía como modo dominante de reconstituir la fuerza de trabajo. Hay que recordar que hasta entrado el siglo XX la producción doméstica de alimentos o tejidos era importante. Con el nuevo modelo de sociedad introducido por Ford se termina con esta producción a pequeña escala y se sientan las bases de un consumo de masas donde todo lo necesario para la reproducción del trabajador habrá de ser adquirido con su salario.

- b) La segunda gran novedad introducida por Ford se da en el salario. Ya Taylor había introducido el salario diferencial por piezas, donde este se medi-

ría por la cantidad de piezas producidas. Este modelo salarial taylorista es, para Coriat, una parte más del combate de Taylor contra el oficio. Ford continuará con esta tendencia. El punto de partida para la futura sociedad salarial fordista es la introducción, en 1914, de la jornada de 5 dólares, doblando nominalmente los salarios, buscando, con ello, dos cosas:

- a) Acabar con la insubordinación: las fábricas se estaban convirtiendo en polvorines, con el aumento salarial se trata de paliar toda la conflictividad en las fábricas automovilísticas (el sindicato IWW, Industrial Workers of the World, conoció en esta era su máxima expansión).
- b) Influir en las condiciones de existencia de la clase obrera: la política del “five dollars day” no se implantó al conjunto de la clase trabajadora, ya que existían ciertas restricciones: mujeres, jóvenes y obreros sin antigüedad quedaban excluidos. A estas restricciones se le sumaban unas de índole moral, ya que se prohibía fumar, beber, jugar...

Para su nueva política salarial Ford se rodeó de sociólogos, psicólogos... con el objetivo de estudiar cómo se comportan los obreros y en qué gastan el salario. Esta nueva racionalización salarial va acompañada de toda la racionalización maquinista en la producción que acompaña a la fábrica fordista. El tiempo que el trabajador pasa en la fábrica se emplea de modo productivo, si esta productividad baja (ausencia, retrasos...) el salario se ve afectado.

Para Coriat a nivel político el fordismo entroncará con el Estado de Bienestar y, a nivel económico, con las teorías del economista Keynes. ¿En qué sentido influye Keynes en la construcción del fordismo? La principal preocupación de Keynes era mantener el poder adquisitivo y crear mecanismos de distribución de salario y renta para mantener un alto nivel de consumo. Las medidas que recomienda el economista británico serán políticas de consumo (frente a las políticas de ahorro) e inversión en obras públicas. Además, Keynes postulaba la legitimidad

de las reclamaciones obreras, con lo que insistió en la “*necesidad política de una nueva gestión de la fuerza de trabajo*” (Coriat. 1979. Pág. 98). El pensamiento económico de Keynes, que será el pensamiento hegemónico en economía tras la Segunda Guerra Mundial hasta la crisis de los 60, se cristalizará en las políticas llevadas a cabo por los diferentes Estados, generando así los modernos Estados de Bienestar.

¿Cómo afecta Keynes al papel del Estado? El New Deal, aprobado por Franklin Delano Roosevelt, será el primer gran movimiento en este giro político, y su importancia radicarán en el reconocimiento explícito de estos cambios en la estructura productiva y en las nuevas relaciones de clase. Tras su aprobación, la relación capital/trabajo: “*se encuentra circunscrita por dos novedades: una, de forma, es el establecimiento de contratos debidamente negociados que se intenta obtener; otra, de fondo, es que el contenido del contrato consiste en hacer que la elevación del nivel del salario dependa del incremento de la productividad*” (Coriat. 1979. Pág. 100). Ahora, el Estado incorpora en su seno ciertas garantías laborales (salario mínimo, duración de la jornada laboral, accidentes...), además, reconocerá la necesidad de un nuevo marco legal para reglar estas nuevas formas de trabajo. Se instaura un “salario indirecto” y un nuevo modo de concebir la asistencia al desempleo, abandonando el paternalismo anterior en pos de una nueva concepción de la misma como un medio de “*incorporación y control de las fuerzas de trabajo coincidente en mantenerlas en reserva para la producción capitalista y el salariado*” (Coriat. 1979. Pág.99). El Estado keynesiano toma como competencia suya la reproducción de la fuerza de trabajo y, además, acopla su gestión a los ritmos de la nueva acumulación de capital. Esta incorporación de la negociación entre trabajo y capital es importante, como veremos más adelante, para entender el rol de los sindicatos obreros en el fordismo.

Otro de los autores clásicos de esta escuela regulacionista es el francés Alain Lipietz. Situándose en el paradigma interpretativo de dicha escuela, este autor afirma que el modelo fordista, como cualquier

modelo, tiene tres elementos: un paradigma de cómo se produce, un régimen de acumulación y un modo de regulación. A nivel productivo el fordismo es, para este autor, taylorismo + mecanización (entendiendo fordismo como un proceso de quitarles a los trabajadores los tiempos y saberes productivos y pasarlos a la organización. A esto el fordismo le suma la introducción, por parte de la administración, de máquinas. Esta suma de introducción de máquinas más la adquisición, por parte de la administración, de los procesos de trabajo, es lo que caracteriza al fordismo a nivel productivo). Como régimen de acumulación el fordismo hizo compatible las transformaciones en la producción y las transformaciones en el uso social del producto, con lo que fue necesario introducir un conjunto de ideas e instituciones que ajustaron el comportamiento de asalariados y capitalistas a las necesidades de este régimen e acumulación. Este conjunto de ideas e instituciones constituyen el modo de regulación. Las instituciones de este modo de regulación fueron: a) forma de negociación que llevara a los patronos a *“otorgar al mismo tiempo el mismo aumento del salario a todos los empleados”* (Lipietz, 1994. Pág. 4), con esta contratación colectiva los patronos no temen la competencia de otros patronos. Esta contratación colectiva es una de las instituciones claves en el fordismo. Otra institución clave en el modo de regulación es el Estado, que cambia de forma a un Estado regulador. Este colectivizaba la renta, para permitir al conjunto del asalariado acceder al consumo de los bienes durables que los capitalistas necesitaban vender. Además otorgaba seguridad en caso de enfermedad, vejez o embarazo. Tenemos, por tanto, colectivización y negociación laboral a nivel nacional, con lo que el nivel nacional alcanza su máxima importancia. El fordismo tendería a estar centrado sobre sí, a perfeccionar sus mercados internos. Lipietz define, por lo tanto, el fordismo como la unión de tres elementos: taylorismo + mecanización, régimen de acumulación basado en el consumo en masa y un modo de regulación a nivel nacional marcado por un Estado benefactor y una contratación colectiva.

En una posición cercana a la escuela regulacionista aunque, quizás, desde una perspectiva más abiertamente marxista, el geógrafo David Harvey, en su obra “La condición de la postmodernidad” (Harvey, 1990) realiza un interesante análisis del fordismo. Como dijimos antes, para este autor el fordismo no pasará a ser el régimen de acumulación del capitalismo hasta después de la Segunda Guerra Mundial, momento en el que el fordismo se conectó sólidamente con el keynesianismo. Para el boom económico de la postguerra los actores más importantes del proceso capitalista tuvieron que reestructurarse. El Estado asume nuevos roles y crea nuevos poderes institucionales. El capital corporativo *“tenía que orientar sus velas en ciertos sentidos, a fin de moverse con menos sobresaltos por el camino de una rentabilidad segura”*. El trabajo tiene que cumplir nuevos roles. Se estableció un equilibrio de poderes entre los tres actores.

Trabajo: Es en este cambio de roles donde los sindicatos, anteriormente perseguidos, pasaban a jugar un rol importante en la estructura social, a cambio de entrar a formar parte de la empresa y renunciar a algunas reclamaciones, limitando su papel, adoptando una postura colaborativa con la estrategia fordista. Los sindicatos se vieron obligados a *“permutar aumentos en el salario real por cooperación en el disciplinamiento de los trabajadores en el sistema de producción fordista”* (Harvey, 1990. Pág. 156). Las grandes corporaciones, por su parte, aceptaron el poder sindical, a cambio de que estos controlaran a sus miembros y colaboraran con la dirección en el aumento de la productividad, que conllevaba recompensas salariales.

Capital: Las grandes corporaciones también cambiaron su papel, centrando sus inversiones en asegurar ganancias que aumentarían con la productividad: compromiso con la mejora tecnológica, aumento de la inversión en capital fijo, movilización de las economías de escala... además los procesos de centralización dieron lugar a la aparición de las prácticas de planificación y prácticas monopólicas.

Estado: Trató de “dominar los ciclos de los negocios por medio de una mezcla apropiada de políticas fiscales y monetarias” (Harvey, 1990. Pág. 157). Invertían en aquellos sectores públicos, como transportes o servicios públicos, clave para hacer crecer la producción y el consumo, además de garantizar lo máximo posible el acceso al empleo. Invertían también en salario social: salud, educación, vivienda, seguridad social...

Harvey también señala ciertos “límites” del fordismo, ya que no toda la población de Europa Occidental y los EEUU estaba incluida en los beneficios de este régimen de acumulación. Por un lado la negociación salarial estaba restringida a ciertos sectores y a ciertos Estados. La existencia de una mano de obra blanca, masculina y sindicalizada que resultaba beneficiada del fordismo coexistía con una fuerza de trabajo que O’Connor (O’Connor, 1973) llama “sector competitivo”, excluidos del trabajo privilegiado y, por lo tanto, del consumo privilegiado. La raza, etnia y género jugaron un papel clave a la hora de limitar el alcance de los beneficios del fordismo. Los sindicatos, que jugaron un papel importante a la hora de señalar límites al capital, se vieron asediados, desde fuera, por trabajadores y trabajadoras excluidas: mujeres y sectores más pobres. A su vez, el Estado soportaba el descontento y los desórdenes producidos por parte de los excluidos. Tenía que garantizar ciertos niveles de vida para todos, con lo que su legitimación estaba en entredicho y dependía de su capacidad de difundir los beneficios del nuevo modelo. Otro límite al fordismo fue el internacional, ya que el fordismo se dio en países occidentales, coexistiendo un Tercer Mundo al que la modernización, desarrollo y emancipación no llegaban. Los distintos movimientos de liberación nacional provienen de esta época. Pero, pese a estos límites, el fordismo pervivió como norma hasta la década de los setenta.

### Biografía laboral fordista

Un modo de abordar las características del fordismo es atendiendo a su biografía laboral (Alonso, 2004). La idea de carrera profesional de este modelo era fundamentalmente masculina y “se presentaba como un trabajo continuo, a tiempo completo y de

*duración indefinida, un empleo de por vida con posibles cambios en las mismas condiciones de cualificación y contratación”* (Alonso, 2004. Pág. 23). Se iniciaría al acabar los estudios básicos y terminaba con la jubilación, obligada y fijada a una edad determinada. El desarrollo de la carrera laboral estaban organizados de manera fordista: productividad ligada a tareas y separación de concepción/ejecución.

No hacía falta una formación inicial elevada, ni tampoco “ninguna formación permanente reglada [...] lo que implicaba casi inmediatamente poca movilidad y poca adaptabilidad, requiriéndose, por el contrario, unas estructuras de encuadramiento muy importantes con niveles jerárquicos numerosos y solidificados” (Alonso, 2004. Pág. 23). Las carreras eran organizadas por clasificaciones ascendentes, los salarios se basaban en tablas rígidas. La gestión de la mano de obra se hacía en base a un modelo piramidal, donde se ocupaban los puestos acorde a las cualificaciones.

Otro factor importante en esta biografía salarial era la antigüedad. Los incentivos crecían con la edad, de forma burocrática. Según se avanzaba en la edad se iban adquiriendo mayores ventajas sociales y mayores niveles de protección. Este modelo laboral, para el autor, sólo se entiende en el marco del Estado de Bienestar, un modelo estatal donde el salario, las prestaciones sociales y el derecho laboral estaban regulados.

Este modelo, a su vez, asentó un ciclo de vida en tres fases, hoy naturalizado, pero cuyos orígenes están en él: Educación, producción y retiro. Estas tres fases se desarrollan de forma lineal, siendo el trabajo el elemento central mediante el cual se aglutina la vida.

En este modelo laboral existía/existe una frontera fundamental, que el modelo postfordista tiende, como veremos más adelante, a difuminar: la frontera entre empleados/desempleados. Esta frontera “nacida entre finales del siglo XIX y principios del XX, era condición indispensable para la cristalización de la relación salarial fordista e impli-



*caba que los empleados ofrecieran su mano de obra en un mercado de trabajo entendido como una institución social mediante la cual la mayor parte de la población adquiere el derecho a la participación en el producto social”* (Alonso, 2004. Pág. 27) A su vez este mercado facilitaba una separación entre trabajo y tiempo libre, separación que se vuelve, también, más difusa.

El modelo laboral fordista, además, estaba constituido por la centralidad de la mano de obra masculina, quedando las mujeres relegadas, en su mayoría, a los trabajos de cuidados y reproductivos: *“las mujeres se ocupaban/debían ocuparse exclusivamente de la atención a las tareas del hogar; de modo que cuando por cualquier razón, al menos en edades adultas, disfrutaban de un empleo lo hacían siempre como sujetos ilegítimos. Para la norma salarial de empleo, el varón era un ser humano-para-el-trabajo y la mujer un ser humano-para-los-cuidados del hogar y lo uno era inseparable de lo otro”* (Prieto. 2008. Pág. 126). Además los trabajadores autóctonos estaban mejor localizados en este modelo laboral, siendo los inmigrantes, junto a los mujeres, parte de los excluidos del modelo fordista.

Podemos entender, por lo tanto, la biografía laboral fordista como un continuo que empieza con la incorporación temprana al trabajo y acaba con una jubilación tardía, con una trayectoria interna ascendente en una misma empresa. El sujeto central de este modelo laboral es el trabajador masculino blanco, quedando las mujeres e inmigrantes fuera de esta biografía laboral. Además, hay dos grandes fronteras: empleo/desempleo, tiempo libre/trabajo que están claras. Este modelo laboral es el característico del fordismo entendido como régimen de acumulación, surgido en Europa Occidental y los EEUU tras la Segunda Guerra Mundial, caracterizado por un modo de regulación donde los distintos agentes donde el Estado, el Trabajo y el Capital negociaron sus papeles. Este régimen de acumulación, en cuyo seno los sindicatos jugaron un papel integrante, genera un crecimiento económico conocido como el “boom de la posguerra”. Sin embargo, a mediados de los sesenta este modelo empieza

a entrar en crisis, estallando en la década de los sesenta. En esta biografía laboral fordista los sindicatos jugaron también un papel importante. Al estar inscritos en el sistema keynesiano los sindicatos se encargaban, entre otras cosas, de la negociación colectiva, así como de representar a los trabajadores en un modelo más estable. Por otro lado existía un Derecho al trabajo que regulaba las relaciones Capital/Trabajo en el marco del Estado. Si este modelo entra en crisis, y las biografías laborales tienden, como veremos, a cambiar de forma, las instituciones integrantes también entrarán, entre ellas los sindicatos. Esto se retomará más adelante.

### 2.1.3. Marco teórico.

Una vez expuestas estas distintas visiones sobre el fordismo vamos a pasar a escoger/justificar aquellas que nos parecen más relevantes para nuestro estudio. La escuela regulacionista francesa, aunque pueda llegar a adolecer de cierto determinismo estructural al concebir los cambios como resultado de la acción predestinada de sus elementos constituyentes, nos es útil aquí al permitirnos analizar el fordismo no sólo como una relación salarial dentro de la empresa, ni tampoco únicamente atendiendo a su novedad técnica (la producción en cadena), sino como un régimen de acumulación donde la relación salarial y laboral están integradas en un marco institucional mucho más amplio, que incluye un rol determinado del Estado (que integra en su seno la negociación colectiva, el pacto entre las clases sociales y al sindicato como parte integrante), la política económica keynesiana, así como una serie de relaciones salariales (surgimiento de la sociedad salarial), de empresa (gran empresa fordista que incluye en su seno la totalidad, o al menos gran parte, del proceso productivo, diferenciación entre dirección y ejecución...) modelo tecnológico (producción en cadena) y tipo de producción y consumo (economías masivas, mercados masivos, productos homogeneizados). El aparato conceptual de la escuela regulacionista nos permite, a su vez, entender el sindicato como parte integrante del régimen de acumulación, que se encarga, entre otras cosas, de realizar la negociación colectiva, siendo reconocidos por parte de la dirección y los gobiernos a cambio de

renunciar a la conflictividad. Así, posicionarnos en esta corriente nos facilita la comprensión de cómo los efectos en la crisis de este modelo han afectado a nuestro objeto de estudio, los sindicatos. Si este régimen de acumulación entra en crisis, los elementos constituyentes del mismo lo harán también. Por lo que la crisis sindical, si es que la hay, estará en parte ocasionada por una crisis estructural.

A su vez, los distintos autores y autoras que tratan las biografías laborales fordistas y los sujetos trabajadores arquetípicos del fordismo nos dan otra serie de claves complementarias a las de la escuela regulacionista francesa. El análisis que hacen esos autores de la biografía laboral fordista concluye que dicho modelo laboral estaba, en primer lugar, formado por trabajadores blancos masculinos (no queremos decir con esto que el resto no trabajaran, solo que estaban excluidos y excluidas de los beneficios del fordismo y no representaban al obrero arquetipo de este modelo, eran trabajos invisibilizados). En segundo lugar, el tipo de jornada laboral fordista estaba medida de antemano, con contratos fijos, compartimentación de las tareas, con contratos indefinidos, carreras ascendentes, burocracia interna en el seno de la empresa... además de una serie de separaciones claras entre quiénes ejecutaban las acciones y quiénes las concebían, tiempo de trabajo y tiempo de ocio y empleados/desempleados. Los sindicatos, como partes integrantes del régimen de acumulación descrito por la escuela regulacionista francesa, actuaban con este tipo de sujetos laborales, con ese tipo de jornada laboral y con este tipo de contratos indefinidos. Si este tipo de biografías laborales entra en crisis hacia modelos más flexibles, y los indicios demuestran, como veremos, que así es, los sindicatos contruidos en torno a ella se verán sobrepasados o, al menos, tendrán que afrontar una serie de cambios si no quieren verse desbordados.

De la suma de estos autores aquí presentados sacamos una concepción del fordismo como un régimen de acumulación donde trabajo y capital negociaron sus papeles en el marco de un Estado de Bienestar, una economía política keynesiana, unas fuerzas productivas basadas en la industria pesada y

unas relaciones técnicas de producción basadas, entre otras cosas, en la cadena de montaje. Dicho modelo generó, a su vez, un modelo de trabajo basado donde los contratos indefinidos, las jornadas fijas, el arquetipo de hombre blanco trabajador y una separación de tareas y tiempos, eran la norma. Así los sindicatos, que trabajaban en este suelo y eran parte integrante de este modelo, pueden entenderse en un contexto más amplio de actuación y sus cambios pueden vincularse a cambios más profundos en la estructura del capitalismo.

### **Crisis del fordismo y teorías de la transición.**

No vamos a detenernos demasiado en este punto, que, de por sí, daría para diversas investigaciones. Vamos a limitarnos a mencionar algunos aspectos importantes de cara al tránsito hacia un nuevo modelo laboral, el postfordismo. Existen distintas teorías que explican la crisis y la transición hacia un nuevo modelo. La mayoría, como veremos, sitúan en la década de los 70 el inicio de las transformaciones que estudiaremos.

Como ya dijimos, la escuela regulacionista francesa presenta una teoría propia de la crisis de los distintos regímenes de acumulación. Para esta escuela, dentro del modo de desarrollo resultante del régimen de acumulación y el modo de regulación existen contradicciones internas. Estas contradicciones se van desarrollando paulatinamente hasta que, llegadas a un punto, estallan. El resultado de esto es la ruptura de régimen de acumulación y una situación de abierto conflicto de los distintos agentes económicos. De estos procesos conflictivos surgirá un nuevo régimen que superará las contradicciones anteriores. Sin embargo, a la hora de explicar el la crisis del fordismo no tienen una postura cerrada. En la obra del propio Aglietta podemos distinguir dos diagnósticos. El primero de ellos se centra en el desarrollo desigual dentro de los sectores económicos: *“No cabe duda, pues, de la permanencia y la centralidad que Aglietta atribuye al problema del desarrollo desigual del Sector I y al insuficiente consumo de la clase obrera. Como explica él mismo: mientras que en la crisis de la década de 1920 «la cuestión real era el establecimiento del*

*régimen de acumulación intensiva», la crisis iniciada a mediados de la década de 1960 «plantea una cuestión más profunda: ¿existen límites a la transformación de las condiciones de existencia de la clase asalariada impuestos por la extensión de las relaciones mercantiles?» (Brenner y Glick. 1991. Pág. 64). El segundo, que ha tenido más repercusión, explica la crisis como resultado de la caída tendencial de la tasa de beneficio, causada por “un aumento de la productividad del trabajo insuficiente para elevar la tasa de plusvalor de forma que pueda compensar la creciente composición orgánica del capital” (Brenner y Glick. 1991. Pág. 64). La crisis, por tanto, se centraría en el modo de organizar el trabajo, señalando los límites del fordismo como proceso organizador del trabajo que, llegado a un punto, sólo puede llevar a aumentos cada vez menores de la productividad. Los empresarios, por un lado, habrían agotado los beneficios del proceso taylorista/fordista de trabajo. Los trabajadores, a su vez, ya no aprovechan las innovaciones técnicas decisivas. Desde este diagnóstico la crisis puede entenderse como “una crisis de productividad inserta en el carácter socio-técnico del propio proceso de trabajo fordista” (Brenner y Glick. 1991. Pág. 65).*

Alain Lipietz, a quien ya hemos mencionado antes, tiene una teoría de la crisis dentro de este paradigma regulacionista. Para él la crisis del fordismo se produce por dos razones: por la internacionalización y por el paradigma tecnológico. La internacionalización, que se da, primero, entre los propios países fordistas (donde surge una contradicción entre una tendencia a la unificación económica y la división política, contradicción que se intentó resolver con la creación de una regulación internacional, siendo la CEE un intento de esto) y, después, hacia países no fordistas, (buscando salarios baratos para producir más barato, vendiendo luego los productos en países con salarios altos) destruye el modelo de regulación fordista, ya que aumenta la parte exportada respecto al mercado nacional, con lo que las formas de regulación, construidas a nivel nacional, dejan de funcionar. Respecto al paradigma tecnológico la unión de taylorismo y mecanización deja de aumentar la productividad. La crisis viene produci-

da precisamente por aquello que había hecho crecer el modelo fordista: su taylorismo + mecanización y la rigidez de su contratación laboral. La salida propuesta a esta crisis del modelo vendrá por cuál de los dos problemas queramos solucionar. El primer intento para solucionar esta crisis fue generalizar más el fordismo. Fue la receta que se buscó en la década de los 60. Estos intentos fueron en vano, y se pasó a la segunda gran medida: romper con la rigidez. Había que romper con la rigidez de los mercados laborales, siendo pioneros en esta lucha Margaret Thatcher y Ronald Reagan, que se lanzaron a combatir la contratación combativa (teniendo ambos un conflicto laboral importante, los mineros en el caso de la primera y los controladores aéreos en segundo).

En un análisis abiertamente marxista, David Harvey (Harvey, 1990) vincula la crisis del fordismo al agotamiento de las opciones de éste para mantener el problema de la hiper-acumulación, vinculada, a su vez, a una serie de contradicciones internas al modo de producción capitalista. Las contradicciones internas del modo de producción capitalista tenderían a llevar a éste hacia la crisis. Esta tendencia a la hiper-acumulación no puede eliminarse, pero sí contenerse mediante una serie de estrategias, que, para él, son: devaluación de mercancías, control macroeconómico y la absorción de la hiper-acumulación mediante dos desplazamientos: temporal y espacial. El fordismo habría resuelto esta tendencia pero, en la década de los setenta, su estrategia se habría agotado. El postfordismo, que, como veremos, él llama acumulación flexible, sería la unión de las dos estrategias definidas por Marx para aumentar la ganancia: aumentar la plusvalía absoluta, basándose en la extensión de la jornada de trabajo (aumento de la jornada laboral, bajada de salarios...) y aumentar la plusvalía relativa, invirtiendo para ello en organización y tecnología. Esta estrategia genera el surgimiento de un estrato laboral privilegiado dentro de la fuerza de trabajo. La combinación de ambas estrategias está generando cambios en el mundo del trabajo: por un lado el despliegue de nuevas tecnologías ha aumentado, a su vez, el renacimiento de estrategias absolutas para aumentar la ganancia, incluso en países capitalistas avanzados. Por el otro,

las nuevas tecnologías y nuevos modos de organización han permitido que renazcan formas de trabajo que estaban excluidas o reducidas, como el trabajo casero.

Este agotamiento del fordismo se manifestó en su rigidez. Una rigidez que se da en varios niveles: *“Había problemas de rigidez en las inversiones de largo plazo y en gran escala de capital fijo en los sistemas de producción en masa, que excluían una gran flexibilidad de diseño y daban por supuesto el crecimiento estable de mercados invariantes de consumo. Había problemas de rigideces en los mercados de la fuerza de trabajo, en la distribución de esta y en los contratos laborales (especialmente en el llamado sector monopolístico)”* (Harvey. 1990. Pág. 168) Esta rigidez en los mercados y los intentos de superarla chocaron con la organización de la clase trabajadora, como ponen de manifiesto las movilizaciones y huelgas que se dan entre 1968 y 1972.

Aún así, debido a la política monetaria flexible realizada por Inglaterra y los EEUU, el boom de la posguerra mantuvo cierta fuerza a finales de la década de los sesenta y principios de los setenta, hasta que la ola inflacionaria acabaría por poner fin a este boom. Las primeras soluciones que se buscarían serían la inversión tecnológica, automatización, nuevos productos, nichos de mercado, dispersión hacia países con mercados laborales más flexibles....En 1973 la aguda recesión, provocada por el petróleo, significó el inicio de la reestructuración económica y político-social, cuyos cambios pueden acumularse bajo el rótulo de “postfordismo”.

Otra escuela de pensamiento, la Neo-Schumpeteriana, aborda el tránsito del fordismo al postfordismo de un modo distinto. Basándose en la reformulación que hace Schumpeter del concepto de “ciclo económico largo” del economista ruso Kondratiev, donde estos ciclos largos de, aproximadamente, cincuenta años, reflejarían un proceso de destrucción creativa y cambios a largo plazo en la base tecnológica de la economía, la escuela neo-schumpeteriana concibe el tránsito de un modelo a otro como una

revolución tecnológica. A esta escuela pertenecen, entre otros, Carlota Pérez y

Christopher Freeman, y, acorde a ellos, los distintos ciclos de destrucción creativa están ligados a revoluciones tecnológicas que llevan con ellas saltos cuantitativos en la producción industrial. Así, cada revolución está compuesta por un núcleo de innovaciones radicales que introducirían nuevos principios en la producción capitalista y una frontera de “mejores prácticas” claramente definida: *“For them, periodic gales of ‘creative destruction’ represent fundamental technological revolutions which bear with them ‘quantum leaps’ in industrial productivity. Each revolution is composed of a ‘cluster of radical innovations’ which introduces a new set of common sense principles into capitalist production and a clearly defined ‘best practice’ frontier”* (Elam. 1994. Pág. 45) y, en palabras de Carlota Pérez: *“En otras palabras, que detrás de la variedad aparentemente infinita de tecnologías en cada período de ascenso económico existe un conjunto distinto y específico de principios generales de “sentido común”, cuya aceptación y aplicación define una trayectoria tecnológica general hacia la frontera de “práctica productiva óptima” del período en cuestión.”* (Pérez. 1985. Pág. 7)

Así, una vez alcanzada esta revolución, sería muy difícil para las economías nacionales y para las empresas mantenerse al margen del nuevo régimen tecnológico, están, por lo tanto, atrapadas en un desarrollo universal. Esta estructura sistémica de las revoluciones tecnológicas les lleva al concepto de “paradigmas tecno-económicos”, cambios cualitativos en la producción capitalista que introducen nuevos paradigmas de eficiencia, gestión, patrones de localización, nuevos sectores en alza y una escala redefinida de producción (Pérez. 1985). Dentro de este paradigma existiría un factor clave que, uniendo una serie de condiciones (costo relativo bajo, oferta que aparece como ilimitada, alto grado de potencialidad en usos productivos y alta capacidad de bajar los costes) orientaría el paradigma. Para esta escuela el factor clave en la nueva revolución tecnológica es la microelectrónica. El tránsito al postfor-

dismo, que en esta escuela se denomina quinta ola de Kondratiev y paradigma de la tecnología de la información, se habría dado por la microelectrónica, que estaría gobernando el sentido común técnico y organizativo (Elam. 1994). Este cambio de un paradigma a otro no se daría únicamente en el factor técnico, aunque es cierto que esta escuela centra su interés, sobre todo, en este factor, sino que abarcaría también una transformación profunda en el marco social e institucional. En lo concerniente al postfordismo, la introducción de un nuevo paradigma basado en la tecnología de la información haría necesaria una reacomodación del comportamiento social y las instituciones para facilitar un nuevo período armónico de crecimiento (Elam. 1994. Pág. 46).

Otra teoría acerca del tránsito al postfordismo es la de Piore y Sabel que, siguiendo a Elam (Elam. 1994) podemos tildar de Neo-Smithiana. Para estos autores, como veremos más adelante, la división del trabajo es el elemento crucial en el desarrollo capitalista. Llegado a un punto la división del trabajo habría, durante el fordismo, dejado de ser un medio efectivo para aumentar la productividad, explicando así la crisis de los años 70, donde los mercados masivos se habrían saturado. Estaríamos entrando, desde entonces, en una fase de “especialización flexible”.

Como vemos no hay consenso en la literatura acerca de las causas motoras del cambio y de la propia esencia del cambio. Sin embargo, hay cierto acuerdo en que este se produce a partir de la década de los setenta y que trae consigo una serie de cambios en el fordismo que podemos sintetizar en: flexibilidad, innovación tecnológica, apertura de nuevos nichos de mercado y flexibilidad en los mercados laborales.

## POSTFORDISMO

### Introducción

El término postfordismo, como ahora veremos, es un concepto en disputa, ya que no hay un consenso generalizado ni sobre sus rasgos generales ni sobre su propia existencia como elemento diferen-

ciado del fordismo. Sin embargo, e independientemente de las teorías sobre el mismo, lo usaremos como término para hablar de las nuevas formas del trabajo que han venido surgiendo en las economías capitalistas de los países occidentales desde la década de los 70. El cambio estructural que se produce, así como sus complicadas expresiones, nos son imposibles de tratar en este trabajo. Nos limitaremos a señalar los rasgos más generales de este proceso para centrarnos, después, en las consecuencias que tiene sobre el sindicato construido tras la IIGM en Europa.

Aunque ahora ahondaremos más, y pese a que, como toda dicotomía, hablar de una diferenciación radical entre fordismo y postfordismo sea simplificar en exceso las cosas, podemos decir que si el rasgo característico del fordismo fue la rigidez el rasgo del postfordismo es la flexibilidad. Independientemente de la postura en la que nos situemos, el concepto “flexibilidad” aparece constantemente en los estudios sobre postfordismo.

Vamos ahora a exponer, brevemente, distintas posturas sobre el postfordismo para poder, después, llegar a un consenso funcional a la hora de estudiar sus consecuencias en la sindicación.

### Estado de la cuestión

Como hemos adelantado ya el término postfordismo está abierto a muchos debates. La naturaleza de los cambios en la estructura laboral y productiva del capitalismo producida tras la década de los 70 es objeto de diversas teorías y posiciones. Vamos aquí a sintetizar diversas posiciones sobre el mismo para mostrar, después, las aportaciones de las que nos hacemos eco para nuestro trabajo.

### Escuela regulacionista

Como ya indicamos anteriormente, si bien es cierto que la escuela regulacionista presentaba un análisis minucioso y cerrado del fordismo, en lo que respecta al postfordismo el diagnóstico es más difuso. Dentro de los distintos autores de esta escuela nos parece interesante el análisis que hace Bob Jes-

sop (Jessop, 1999). El mismo comienza su análisis cuestionando el concepto de postfordismo y la dificultad de definirlo: ¿por qué surgió después de la era fordista? ¿Surge de tendencias originadas en el fordismo? ¿Qué elementos nuevos introduce? Además: *“Hay sólidas razones empíricas para dudar del postfordismo. Es claro que hay muchos puntos de partida y trayectorias diferentes hacia el postfordismo y que la evidencia es contradictoria, incompleta o provisional, especialmente en relación con los regímenes de acumulación y el modo de regulación o de socialización postfordistas. Incluso el hecho de determinar si el nuevo paradigma hegemónico será el modelo americano, el japonés o el alemán, corre el riesgo de marginar otras posibilidades”* (Jessop, 1999. Pág. 42). A pesar de las dudas y dificultades en el estudio del postfordismo Jessop parte, para analizarlo, con un supuesto básico: *“que el régimen de acumulación postfordista se basará en el predominio de la producción flexible en combinación con consumos diferenciados y no especificados”* (Jessop, 1992. Pág. 42). Partiendo de esto analiza el postfordismo con los cuatro niveles con los que analizó el fordismo:

- a) Como proceso de trabajo: Es un proceso de producción flexible, tanto a nivel técnico (maquinaria y sistemas) como a nivel laboral (flexibilidad en la mano de obra). Su “hardware” es la microelectrónica, además de tecnologías de la información y la comunicación. Relevantes para todo tipo de trabajos y empresas. Las tecnologías de tiempo real permiten establecer vínculos entre departamentos y organizaciones internacionales. Esta mejora técnica permite una especialización flexible. El proceso de trabajo gana alcance a la hora de modelar el sistema económico, aspecto en el que mejora al fordismo. Se pueden combinar distintas formas de trabajo, lo que hará que pueda expandirse el taylorismo y combinarse producción en cadena con producción artesanal. Aprovechando estas nuevas fuentes de flexibilidad el capital puede superar la resistencia del trabajador masivo, la saturación de los mer-

cados... además de la demanda creciente de productos más diferenciados.

- b) Modo de crecimiento macroeconómico: Un régimen nacional postfordista se basará, para Jessop, en la producción flexible, en economías de alcance, demanda creciente de bienes y servicios, aumento de las rentas tecnológicas, reinversión en equipos y técnicas más flexibles y, a diferencia del fordismo, no necesita salarios crecientes de los trabajadores. Respecto a los problemas del fordismo en lo tocante al *“agotamiento relativo del potencial de crecimiento proveniente de la expansión de la producción en serie, la saturación relativa de los mercados de bienes de consumo durables y la ruptura del círculo vicioso de acumulación fordista debido a la internacionalización”* (Jessop. Óp. Cit. Pág. 45) el postfordismo va más allá de la producción en serie, segmentando los viejos mercados, menos limitados por la demanda nacional.
- c) Modo de regulación: En este nivel distingue varios aspectos. Los que atañen al objeto de nuestro trabajo son: a) la relación salarial postfordista y b) sistema de empresa postfordista. Respecto a la relación salarial fordista el postfordismo puede llevar a una recomposición total del obrero masivo: en contraste a la homogenización del trabajador masivo semicalificado, el postfordismo aumenta la tendencia hacia la polarización entre un núcleo de trabajadores calificados y trabajadores no calificados. Los mercados de trabajo, a su vez, tienden a organizarse en torno a distintas formas de flexibilidad, distintas formas de contrato. En lo respectivo a la negociación colectiva esta pasa a hacerse a nivel empresarial. También tiende el nuevo modelo a disolver la antigua concepción entre concepción y ejecución. Los trabajadores y trabajadores que estén en la periferia pueden verse más marginados y con más inseguridad y, probablemente,

*“serán reclutados entre los grupos sociales políticamente marginales, como las minorías étnicas, los migrantes rural-urbanos y los inmigrantes rurales”* (Jessop. Pág. 46). El sistema de empresa tenderá a cambiar de forma, de la estructura corporativa y jerárquica, burocrática, hacia formas más planas, más flexibles y menos numerosas. Las nuevas formas de organización se adaptarán para responder más rápido ante los cambios de la demanda. En este sentido es importante el papel de consultores externos, subcontratas... la empresa basará sus beneficios en su capacidad de concebir nuevos sistemas productivos, más flexibles, con producción e innovación más rápidas. Los otros niveles son el dinero, el consumo (donde señala que las nuevas pautas incluyen un consumo más diferenciado, con lo que el capital se reorganizará para crear mercados segmentados) y el papel del Estado, que, debido al carácter internacional del postfordismo, mutará en sus competencias. Ahora hablaremos del cambio en el Estado que postula Jessop, en lo tocante al modo de regulación el Estado tendrá el papel de promover la competencia, a nivel global, se reforzarán las estructuras pan-regionales.

- d) Modo de societalización: El modo de societalización es incierto, ya que existen distintos modelos, de momento se puede afirmar que se trata de una transición desigual hacia el postfordismo. A nivel espacial el trabajo se está reorganizando, evitando los viejos centros fordistas, y localizándose en *“las extensiones suburbanas de las áreas metropolitanas fordistas, en áreas internas relativamente no industrializadas y, al menos en los servicios, en los distritos comerciales centrales”* (Jessop. 1990. Pág. 49).

Cuando hablamos del fordismo lo vinculamos al Estado de Bienestar Keynesiano. ¿Qué nuevo papel asume el Estado en el postfordismo? Según Bob Jessop se está produciendo un tránsito hacia lo que

el llama el Estado de Trabajo Schumpeteriano, que proporcionaría “el mejor armazón político al postfordismo” (Jessop. 1990). Siguiendo la terminología de la escuela regulacionista Jessop entiende que la economía, entendida de modo integral, incluye un régimen de acumulación y un modo de regulación. El Estado es un agente clave en estos procesos, y tiene, como principales roles “asegurar la reproducción ampliada” y regular el capitalismo. Los objetivos del Estado de Trabajo Schumpeteriano serían: a) promover las innovaciones de productos, modos de organización y de mercados, b) mejorar la competitividad y c) subordinarla política social a las exigencias, por parte de los mercados, de más flexibilidad.

Esta nueva forma de Estado corresponde a los grandes cambios estructurales que hemos venido analizando. El surgimiento de nuevas tecnologías nodales y el papel clave que juegan en el postfordismo hacen que dominarlas sea fundamental para asegurar el crecimiento y la competitividad. Aquí, los Estados juegan un papel importante a la hora de promover la capacidad de innovación, competencia y transferencia tecnológica para que las distintas empresas y sectores económicos resulten beneficiados de las oportunidades tecnológicas. El Estado se compromete, además, a promover sistemas de innovación efectivos. Una economía cada vez más abierta presiona a los distintos Estados, que cada vez tienen menos capacidad para apoyar sectores decadentes, apoyar sectores nacionales... esta pérdida de capacidad del Estado es importante a la hora de estudiar las distintas desindustrializaciones que han ido ocurriendo en los países Occidentales, que generalmente han venido de la mano de pérdidas de empleos seguros, sindicatos y con buenas condiciones laborales. Una economía cada vez más internacionalizada impide al Estado controlar a las empresas. Esta movilidad del capital hace que muchas veces los Estados hayan de crear condiciones favorables tanto para las multinacionales con sede local como para la inversión externa. Lo que distingue al nuevo tipo de Estado de sus predecesores es su interés estratégico y consciente en promover las innovaciones, la competitividad estructural... las políticas sociales tam-

bién se han visto modificadas. Si el anterior Estado keynesiano perseguía el pleno empleo el nuevo modelo estatal lo desatiende, buscando la competitividad. El anterior modelo buscaba extender derechos sociales, el nuevo suministrar servicios de bienestar para beneficiar los negocios. Se pone el énfasis en la flexibilidad y el empresarismo.

Dentro de la escuela regulacionista resulta interesante el análisis que hace Lipietz (Lipietz, 1999), quien indica, también, que la solución a la crisis del fordismo es la búsqueda de la flexibilidad. Lo que definiría al “postfordismo” es la flexibilidad. La política económica seguida para esto fue el monetarismo. A este combate contra la rigidez laboral se le incorpora un elemento técnico, la robotización, definida esta como taylorización asistida por computadora (Lipietz, 1999. Pág. 12). El paradigma tecnológico es el mismo, sólo se incorpora un elemento más a la suma. Al introducir la flexibilidad en el paradigma técnico se hace posible producir para mercados de élite, que consumen series más cortas de productos. La introducción del nuevo paradigma tecnológico, que permite más flexibilidad, cambia también el régimen de acumulación, pasando de la concepción fordista del aumento del consumo de masa a uno más elitista, más polarizado. Si en el modelo fordista lo característico era la distribución de renta entre una gran clase media, en el nuevo modelo se tiende hacia la polarización, donde un grupo cada vez más numeroso de trabajadores flexibles y con escasos ingresos convive con un grupo, poco numeroso, de ricos que acumulan una gran masa de ingresos. El modo de regulación es la flexibilidad: no hay garantía de contratación colectiva. Los obreros calificados sí tienen rigidez, y su flexibilidad consiste en que su saber hacer les permite negociar su salario al alza. Si el fordismo significaba taylorismo más rigidez el nuevo modelo puede definirse como post-taylorismo, o neo fordismo. La flexibilidad se aplica también a la convivencia de distintos modelos: pueden convivir prácticas fordistas, con prácticas tayloristas, toyotistas... lo que queda claro en el nuevo modelo es la flexibilidad y la robotización, el cambio de la masa social, la polarización social, la distinción en el seno de la clase trabajadora entre

un núcleo de obreros muy calificados y el resto, la ruptura con la rigidez fordista en la contratación. Lipietz caracteriza el nuevo modelo laboral como una ruptura con la rigidez fordista que se efectúa en dos sentidos: contra la rigidez en la contratación a la flexibilidad laboral, a nivel tecnológico la introducción de nuevas tecnologías de la información y de la robótica organiza el trabajo taylorista “*hacia nuevas formas de involucramiento necesariamente negociado de los trabajadores.*” (Lipietz, 1999. Pág. 22). Esto no quiere decir que exista un único modelo como superación del fordismo, esta corriente de pensamiento, representada aquí por Lipietz, postula la coexistencia de diversos modelos que compiten entre sí (toyotismo, kalmariano...) Sin embargo “*se deja entrever que, dentro de la confusión entre modos de regulación alternativos en la coyuntura, es la flexibilidad concentrada la que encuentra mayores probabilidades de convertirse en el modo de regulación de la nueva etapa del capitalismo*” (Campillo. De la Garza. 1998. Pág. 4)

### Acumulación flexible

En una posición cercana a la escuela regulacionista encontramos el análisis del postfordismo que realiza David Harvey (Harvey, 1990) que se centra, como los anteriores autores, en el aspecto flexible del postfordismo, al que tilda de “acumulación flexible” “*La acumulación flexible, como la llamaré de manera tentativa, se señala por una confrontación directa con las rigideces del fordismo. Apela a la flexibilidad con relación a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas del consumo*” (Harvey, 1990. Pág. 170). A nivel laboral esta mayor flexibilidad “*ha permitido a los empleadores ejercer presiones más fuertes en el control laboral de una fuerza de trabajo debilitada por dos brotes salvajes de deflación [...] la acumulación flexible parece implicar altos niveles de desempleo estructural, rápida destrucción y reconstrucción de calificaciones, módicos aumentos en el salario real y en el retroceso del poder sindical: uno de los pilares políticos del régimen fordista*” (Harvey, 1990. Pág. 173). Como vemos, Harvey sitúa el sindicalismo como parte estructural del régimen fordista, con lo que el tránsito hacia una forma más flexible de acu-

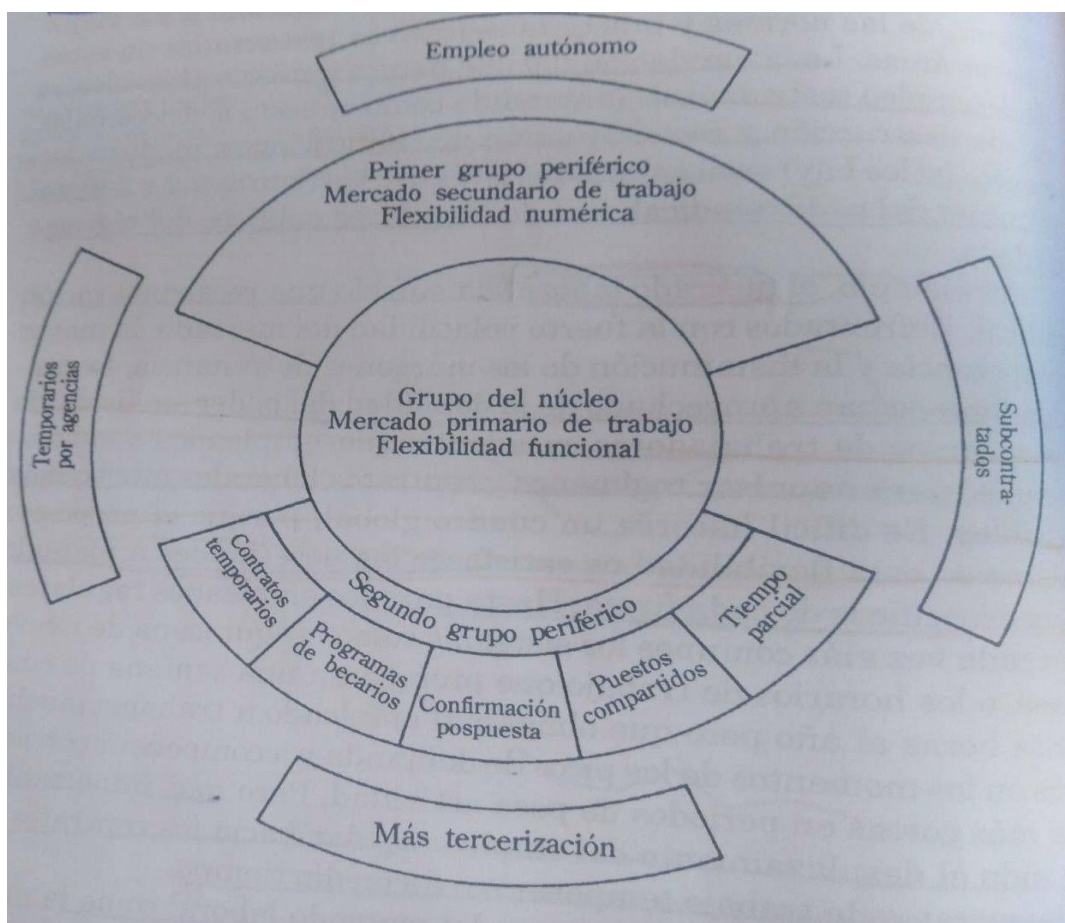


mulación de capital disminuye el papel del sindicato (acompañado, además, por una ofensiva política e ideológica por parte de gobiernos y think tank). En esta flexibilidad laboral del nuevo modelo destaca el aumento de los contratos temporales sobre los contratos regulares. Para dar cuenta de la compleja estructura laboral y de los cambios que introduce la nueva organización usaremos el cuadro empleado por Harvey. En él se distinguen varios grupos. El primero de ellos constituye el núcleo, cada vez más reducido, formado por empleados a tiempo completo. Son los empleados con mayor seguridad, capacidad de promoción, pensiones, seguros... el segundo gran grupo está formado por la periferia, subdivida, a su vez, por dos grupos: a) empleados a tiempo completo con capacidades fácilmente utilizables en el mercado de trabajo. Es un grupo con alta rotación. B) más flexible aún, formado por empleados

temporales, este es el grupo que está creciendo en los últimos años.

La tendencia en el mercado laboral es la reducción de los trabajadores del núcleo y el incremento de la mano de obra de los sectores periféricos, fácil de reclutar y de despedir.

A los cambios en la estructura laboral se le suman cambios en la organización industrial, entre los cuales Harvey menciona la subcontratación organizada, lo cual ofrece oportunidades para la formación de pequeñas empresas, así como la aparición de viejos sistemas de trabajo doméstico. Esto último, para Harvey, dificulta la acción sindical que ve difícil enfrentarse al patrón en una organización familiar o tradicional de la producción. A este renacimiento de las viejas formas laborales se le suma la capacidad de mover la producción masiva fordista al exterior, a



(Extraído de Harvey, 1990: "Figura 2.10 Estructuras del mercado de trabajo bajo las condiciones de la acumulación flexible. (Fuente: flexible patterns of work, ed. C. Curson, Instituto de Gerencias de Personal)).

países donde la mano de obra (especialmente la femenina) es barata y dócil.<sup>22</sup> Este cambio de paradigma y la externalización de la producción fordista han hecho que muchas empresas, incluso poderosas, se hayan visto forzadas a la quiebra o a reestructurarse. La movilización de la producción fordista hacia el exterior crea lo que Lipietz (1986) llama “fordismo periférico”. A este proceso se le suma el fenómeno de la aparición de nuevas pequeñas empresas insertas en la subcontratación o consultorías. Este fenómeno de la subcontratación está inserto en la búsqueda de la flexibilidad del postfordismo, ya que la producción de series pequeñas y la subcontratación pueden esquivar la rigidez fordista y adaptarse mejor al mercado (Harvey, 1990). Las pautas de consumo, a su vez, también se ven afectadas por esta nueva forma de acumulación, aunque no nos detendremos aquí.

### “Especialización flexible”. Perspectiva Neo-Smithiana

Al igual que David Harvey, aunque desde una perspectiva distinta, existe otra perspectiva respecto al postfordismo que incide en su flexibilidad. Se basa en el análisis que hacen Piore y Sabel (Piore y Sabel, 1984) sobre la “segunda división industrial”. Este análisis está inscrito en uno más amplio sobre el papel de la división del trabajo y los mercados. Basándose en la teoría de Adam Smith sobre la tecnología, donde el desarrollo de las fuerzas productivas se basa en dos postulados: que la productividad es una función creciente de la división del trabajo y que la división del trabajo está limitada por el tamaño del mercado (Elam, 1994) (En otras palabras: “*economic progress is a matter of expanding markets and dividing labour*” (Elam, 1994. Pág. 51)) la división del trabajo se toma como la innovación social definitoria en la historia del capitalismo, división que Adam Smith ya había situado como un elemento central en el aumento de la productividad. Para estos autores esta etapa del aumento de la productividad mediante la división del trabajo habría empezado a entrar en crisis en la década de los setenta, entrando

22 El mejor ejemplo de este “fordismo periférico” son las maquiladoras, muy comunes en México o en el Sudeste Asiático.

en lo que llaman “especialización flexible”. Llegado a un determinado punto la división del trabajo deja de ser un medio de aumentar la productividad, acabando así la mayor innovación social del capitalismo. Llegados a esta etapa de desarrollo se tiene que hablar de Industrialización tras la industrialización, una industrialización distinta y capaz de florecer en una sociedad donde las necesidades básicas (comida, ropa y refugio) habrían sido resueltas, y donde existiría una demanda de mercancías más “refinadas” (Elam, 1994. Pág. 54). Incluso habría una demanda más diversa a esas necesidades básicas. Esta perspectiva ha recibido varias críticas. Entre ellas se encuentran el alto grado de optimismo en el nuevo modelo, así como su análisis de las tendencias de consumo. Sin embargo es interesante el análisis de estos autores sobre el renacimiento de la pequeña empresa, nuevas formas de organización, mercados cada vez más segmentados. Hasta ahora hemos visto los factores sociales de la flexibilidad fordista, veamos ahora los factores técnicos.

### Escuela Neo-schumpeteriana

Si en el fordismo la cadena de producción fue el factor técnico determinante ¿qué fenómeno técnico se introduce en la década de los 70? Ya Lipietz, como vimos, habló de la importancia de la robotización en el postfordismo. La escuela neo-schumpeteriana, de la que ya hemos hablado antes, sitúa esta innovación técnica como elemento fundamental del nuevo modelo que comienza a surgir desde los 70. Introduce su análisis del postfordismo en una visión de los cambios estructurales en el capitalismo que acentúa el papel de la tecnología, que se introduce en forma de revoluciones. Cada revolución tecnológica incorpora un conjunto de saltos tecnológicos que se difunden más allá de sus sectores originarios, y ofrecen “*un conjunto de tecnologías genéricas y principios organizativos interrelacionados entre sí que hacen posible e inducen a un salto cuántico de la productividad potencial para la inmensa mayoría de las actividades económicas*” (Pérez, 2004. Pág. 77), dicho salto lleva a reestructurar el sistema productivo en su totalidad, y el promedio de eficiencia se eleva hasta un período de cincuenta años, aunque es difícil delimitar el origen y final de cada etapa: “An-

*tes de articularse como una constelación y de ser reconocida como tal, cada revolución tecnológica pasa por un período de gestación cuya duración puede ser muy larga, por lo cual las innovaciones que contribuyen a configurarla pueden haber existido durante mucho tiempo. Esto dificulta el establecimiento de una fecha de inicio para cada revolución y por ello lo que parecería más razonable es señalarla con un período amplio”* (Pérez. 2004. Pág.78) Por lo tanto, esta escuela caracteriza el postfordismo como la quinta revolución tecnológica, que habría comenzado en el año 1971 con la aparición del microprocesador Intel en California, dando así nacimiento a lo que se conoce como “Era de la informática” o “Era de las telecomunicaciones”. Esta revolución tecnológica habría hecho surgir, o reestructurar, a amplias esferas de la tecnología y la producción económica. La introducción de la microelectrónica y la informática trastoca la vida económica en su totalidad.

La escuela Neo-schumpeteriana, aunque desde una perspectiva basada en la tecnología y en su impacto, también trata la flexibilidad que facilitan la robótica y la informática en el postfordismo. Cada revolución tecnológica incorpora un conjunto de saltos tecnológicos que se difunden más allá de sus sectores originarios, y ofrecen *“un conjunto de tecnologías genéricas y principios organizativos interrelacionados entre sí que hacen posible e inducen a un salto cuántico de la productividad potencial para la inmensa mayoría de las actividades económicas”* (Pérez. 2004. Pág.77), dicho salto lleva a reestructurar el sistema productivo en su totalidad, y el promedio de eficiencia se eleva hasta un período de cincuenta años, aunque es difícil delimitar el origen y final de cada etapa: *“Antes de articularse como una constelación y de ser reconocida como tal, cada revolución tecnológica pasa por un período de gestación cuya duración puede ser muy larga, por lo cual las innovaciones que contribuyen a configurarla pueden haber existido durante mucho tiempo. Esto dificulta el establecimiento de una fecha de inicio para cada revolución y por ello lo que parecería más razonable es señalarla con un período amplio”* (Pérez. 2004. Pág.78). Siguiendo las lecturas de Schumpeter sobre los ciclos largos de Kondratieff, caracterizan al

postfordismo como la quinta ola, cuya novedad radica en la introducción del microprocesador Intel, en California, en el 1971, dando a luz así a la “Era de la informática”. La introducción de toda esta tecnología introduce, como característica fundamental, la flexibilidad.

En su explicación del postfordismo, o quinta ola de Kondratieff, Carlota Pérez (Pérez, 1985) lo contrapone al fordismo. Las diferencias son:

- a) Producción flexible/ producción en masa: Frente a la producción idéntica en altos volúmenes el nuevo paradigma introduce productos diversificados, frente al cambio mínimo en el desarrollo de los productos se introduce el cambio rápido, frente al mercado homogéneo surge el mercado segmentado.
- b) Nuevos conceptos de eficiencia organizativa: aquí introduce aspectos como el nuevo tipo de gerente (que ha de tener “el olfato” necesario para escoger el camino correcto frente a información escasa), las redes descentralizadas frente a las viejas burocracias jerarquizadas...

El interés de esta corriente de pensamiento es la conexión que hacen entre flexibilidad y el impacto de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información. Si se introduce un paradigma tecnológico nuevo, además de trastocar el propio trabajo (dificultando, así, la integración de los empleados más mayores), se trastocan las formas de organización, que, en esta corriente se caracterizan por la flexibilidad. También es interesante el peso que le otorgan a la introducción de los ordenadores y las nuevas tecnologías en el seno de la producción. Sin embargo, a mi parecer, pecan al desideologizar estas tecnologías, lo cual les imposibilita observar las relaciones de poder que estas acentúan, así como la explotación que suponen a los trabajadores. Otra escuela de pensamiento, el postobrerismo italiano, ha tratado esto, la introducción de las nuevas formas tecnológicas al seno de la producción y las relacio-

nes de poder que estas incluyen. Como, a mi parecer, amplían y profundizan en estas lógicas de poder tecnológicas que introduce la robotización y que la escuela neo-schumpeteriana no contempla, vamos a pasar a exponer los postulados principales de estos autores.

### Post-obrerismo italiano

Esta corriente, que, al igual que la anterior, focaliza en la importancia de la introducción de la robotización en la producción, se conoce con el nombre de post-obrerismo italiano, cercano a la tradición marxista y representado, entre otros, por Toni Negri. Esta corriente, que surge en Italia en torno a la década de los 70, tiene por origen la lectura y descubrimiento, por parte de un grupo de activistas e intelectuales, del cuaderno VI de Marx en los Grundrisse. Basándose en ese descubrimiento esta serie de autores negaron la teoría clásica del Valor de Marx, según la cual el tiempo de trabajo sería la medida del valor. Buscaban reivindicar el derecho al no trabajo, migrar fuera de la fábrica. Esta línea siguió siendo desarrollada en los 80 y 90 por sus autores. ¿Qué postulan estos autores? : *“el planteamiento fundamental del postobrerismo es el que sigue: Ante la ley del valor entendida como la determinación del valor de cualquier mercancía por la cantidad de tiempo de trabajo que lleva incorporado (Marx, 1962-Libro 1º; 6), los posobreristas entienden que, en los modos de la producción postfordista, el saber abstracto como fuerza objetivada del conocimiento, deviene la principal fuerza productiva, relegando el tiempo de trabajo asalariado a una posición no central en la creación del valor”* (Iglesias Turrión, 2005. Pág. 2). Basándose en esta crítica a la Teoría del Valor de Marx, que estos autores encuentran en los Grundrisse, definen el postfordismo como *“el modo de producción del capitalismo actual basado en el general intellect”* (Iglesias Turrión, 2005. Pág. 4). Frente al fordismo, donde reinarían la gran firma, el oligopolio concentrado y los principios de la organización científica del trabajo, el postfordismo, que comenzaría a surgir desde los años 60, se caracterizaría por la informatización, automatización de las fábricas y la hegemonía del trabajo inmaterial y terciarizado. Esto habría hecho

que la ley del valor de Marx perdiera su vigencia. Lo característico del postfordismo sería la producción inmaterial, el general intellect, que sería el recurso principal de la producción postfordista (Iglesias Turrión, 2005) Esta introducción del general intellect transformaría a los trabajadores en *“complejas máquinas de producción sin que deban adoptar un cuerpo mecánico ni tampoco un alma electrónica”* (Iglesias Turrión, 2005. Pág. 5) El nuevo elemento central en la producción sería la comunicación, que obliga a redefinir totalmente la creación del valor capitalista. Ponen como ejemplo la pre-producción, donde las imágenes de las mercancías son parte del propio proceso de producción, como ejemplo de esto señalan los videojuegos o la telefonía móvil, así como los programas de televisión y coches, que, antes de fabricarse, han de estar vendidos, participando, de este modo, el consumidor en la elaboración. La mercancía estándar no vale como receta, ahora el consumidor participa en la elaboración, el mercado y el marketing dominan ya al consumidor fuera de su tiempo de trabajo. El postfordismo se centra en el ambiente ideológico del consumidor. El postfordismo es, como dice Sánchez Cedillo, para esta corriente *“un lugar donde se produce una distinción progresiva entre vida y trabajo”* (Sánchez Cedillo, 2001. Pág. 66).

La composición de clase el proletariado, con todas estas modificaciones ha mutado para estos autores, pasando de una concepción masculina y fabril a nuevos sujetos operarios. Añaden aspectos como la precariedad, la flexibilidad, el general intellect... a las nuevas categorías laborales del postfordismo. Otras teorías que hablan de la ruptura de la concepción tradicional de la clase son las teorías del fin del trabajo, que vamos a pasar a presentar aquí.

### Teorías del fin del trabajo

Estas teorías postulan que los cambios introducidos desde la década de los años 70 apuntan al fin de las relaciones capital/trabajo como las relaciones estructurantes, al final del trabajo como elemento estructurador y de la clase obrera como principal opositora al capital. El origen de estas tesis se sitúa antes de los cambios hacia el nuevo modelo, su for-

mulación se origina desde la década de los sesenta “*en relación con la institucionalización de la clase obrera y sus organizaciones (Touraine, 1970), todavía en un período de auge del capitalismo; también en relación con el gran crecimiento de los servicios con respecto de la industria*” (Campillo y De la Garza. 1998. Pág. 9). Uno de sus principales exponentes es André Gorz quien publica, a finales de los 70, su conocida obra “adiós al proletariado”, Gorz basa su teoría en cierto optimismo respecto del auge tecnológico que, a su parecer, permitiría tanto aumentar el tiempo libre como producir los bienes y servicios necesarios para sobrevivir. Así, choca con la tesis marxista clásica del ser humano concebido, en su esencia, como trabajo, así como del objetivo político marxista de abolir no el trabajo sino el trabajo enajenado. Al contrario que esta tesis, Gorz postula que el enemigo es el trabajo en sí, contraponiendo a esto la producción autónoma, basada en la cooperación voluntaria. El auge tecnológico posibilitaría reducir el tiempo de trabajo, y hemos de tender hacia la abolición del trabajo, de la clase, romper la concepción de los individuos identificados por las relaciones de producción y abogar por individuos libres del trabajo (Campillo y De la Garza. 1998). Este futuro sin trabajo no vendrá, para Gorz, de la mano del desarrollo del capitalismo, sino por medio de una lucha política.

Retomando estas teorías de Gorz, Offe precisa aquellos elementos que tienden, a su parecer, a acabar con la sociedad del trabajo: “*cambio en la estructura de clase, salarios, condiciones de trabajo, intensidad de trabajo, formas de comunicación; segmentación de los mercados de trabajo entre cuellos blancos y azules, grandes y pequeñas empresas, sector secundario y sector terciario; pero, sobre todo, la fragmentación de los mundos de vida de los trabajadores y la mayor importancia de los mundos del no trabajo en la conformación de subjetividades e identidades*” (Campillo y De la Garza. 1998. Pág. 10). Del paradigma protestante de la ética del trabajo se pasaría al hedonismo de consumo.

Personalmente no estoy de acuerdo con los postulados de esta corriente. Aunque efectivamente

los cambios estructurales en la regulación del capitalismo hayan afectado, a mi parecer, a la identidad del trabajo, cuestiono que sea el fin tanto del trabajo como de la clase obrera. Lo que es evidente, a mi parecer, es que todos estos cambios estructurales, tecnológicos... han afectado a la clase trabajadora y a la norma del empleo. ¿Cómo?

### Cambios en la norma de empleo

Todos estos cambios, que se centran en la fragmentación de los mercados, la flexibilidad, la competitividad y la movilidad afectan a la configuración del trabajo. A los ciclos, cada vez más cortos, del mercado le siguen cambios en la administración de los recursos laborales “*en los que la recomposición de la mano de obra es constante, produciendo un sistema muy flexible, tanto por la generación de franjas débiles, frágiles o atípicas en los mercados de trabajo como por la demanda de nuevos profesionales cualificados con alta movilidad*” (Alonso. 2004. Pág. 26). Si la antigua norma laboral fordista era regulada y colectiva el modelo postfordista se basa en un concepto de la empleabilidad más individualizado (Alonso. 2004), alejado de los viejos empleos industriales y de los grandes marcos jurídicos de gestión del riesgo u ordenamiento de la vida laboral (Alonso. 2004). A la constante innovación postfordista le acompaña una organización del trabajo acorde, que ha de estar en constante modificación para ajustarse a las demandas del mercado. Frente a la sobrecontratación se busca ahora contratar para cubrir lo demandado en tiempo real, adaptándose a nichos de mercado complejos, competitivos. La antigua frontera fordista que vimos entre empleados y desempleados tiende a difuminarse. Frente a las viejas jornadas fijadas de antemano, con las funciones ya determinadas, se está imponiendo un modelo adaptable, flexible, donde el autocontrol del trabajador juega un papel cada vez mayor. La frontera entre tiempo de trabajo y tiempo libre se desdibuja: el ritmo intensivo del trabajo rompe la frontera de la vida privada, rompe también la idea de una carrera segura y con escaños prefijados. En este ritmo continuo de competencia y flexibilidad la selección permanente es la norma en los recursos humanos, abandonando los principios estables, como la edad

(que, como vimos en el fordismo, era un criterio de mejora progresiva en el interior de la empresa). La vida profesional se fragmenta. El papel de la empresa también cambia, ahora no gestiona sólo stocks, sino flujos, busca interactuar con el medio, ofrecer servicios personalizados, la empresa *“se presenta menos como un conjunto de edificios o un organigrama de casillas, y más como un organismo vivo, una red central de información sometida a flujos, cambios, negociaciones, transmisiones, organizada en red y orientada al servicio”* (Alonso. 2004. Pág. 32). De la lógica de la mecánica se pasa a una lógica de la fluidez, toda la continuidad del anterior modelo laboral se quiebra, al adaptarse el mundo del trabajo a una sociedad desregulada, unos mercados en constante transformación y un cortoplacismo en las contrataciones. Esta ruptura imposibilita *“elaborar un proyecto de vida, de construir un sentido a la identidad por la inserción en el tiempo, de asegurar una forma de presentación en la vida cotidiana hacia el futuro”* (Alonso. 2004. Pág. 37). Es difícil crear un proyecto de vida a largo plazo, ya que la constante innovación obliga a pensar en tiempos cortos, a adoptar una visión a corto plazo. Una visión, casi literaria, de esta transición de la rutina y la planificación a largo plazo al constante cambio y el cortoplacismo la encontramos en las descripciones de Richard Sennet sobre *“la corrosión del carácter”*. En los dos primeros capítulos, con Rico, el hijo de un trabajador fordista, como vehículo, Sennet nos describe todos estos cambios. Una de las características del nuevo modelo es, para él, el corto plazo. *“El signo más tangible de ese cambio podría ser el lema nada a largo plazo. En el ámbito del trabajo, la carrera tradicional que avanza paso a paso por los corredores de una o dos instituciones se está debilitando. Lo mismo ocurre con el despliegue de un solo juego de cualificaciones a lo largo de una vida de trabajo. Hoy, un joven americano con al menos dos años de universidad puede esperar cambiar de trabajo al menos once veces en el curso de su vida laboral, y cambiar su base de cualificaciones al menos tres veces durante los cuarenta años de trabajo”* (Sennet. 1998. Pág. 20). Los nuevos ritmos y plazos del postfordismo han roto los viejos ritmos fordistas, encadenados, estables. Ahora se impone una ló-

gica de constante cambio e innovación, acompañada de un discurso “managerial” que lo justifica. (Meter texto nuevo Alonso).

Un rasgo importante, que afectará, como veremos, en la sindicación, es el factor edad. El modelo laboral postfordista apuesta por la juventud como categoría central, marginando y excluyendo a las personas más mayores, aquí las prejubilaciones juegan un papel importante: *“Las prejubilaciones se presentan así como ventajosas (si no casi imprescindibles dado el modelo) si se piensan pragmáticamente y a corto plazo en el ámbito interno de las empresas, y son un caso paradigmático de gestión en un contexto de excedente de efectivos en el que la primera medida considerada es la salida de los que tienen una cierta edad, independientemente de las competencias de los individuos afectados”* (Alonso. 2004. Pág. 33). En otras palabras: se tiende a destruir aquellos puestos de trabajo del viejo modelo y a expulsar del mercado laboral a esos trabajadores, la conclusión es que el empleado fordista no tiene cabida en el nuevo sistema. Debido a que la gestión laboral se realiza acorde a las necesidades del mercado el excedente la mano de obra se gestiona con esta lógica: si hay excedente se expulsa. Así se construye una pirámide de edad en el mundo del trabajo, achatada en el centro, donde los menores de veinticinco años y los mayores de cincuenta tienen escaso acceso, mientras que entre los treinta y los cincuenta está el personal “normalizado”. La introducción de nuevas tecnologías, la extensión de la jornada laboral así como la flexibilidad de su duración... hacen que sea difícil conciliar vida laboral y familiar, así como hacen difícil que se adapten aquellos trabajadores acostumbrados al antiguo sistema. Estas exigencias crean grupos de edad marginados en el mundo laboral, situados entre aquellos con niveles bajos de formación o una edad mayor de cincuenta años. La edad es un factor social. Si la antigüedad era un factor importante en la biografía salarial fordista en la postfordista se incentiva la marcha de estos empleados, buscando su sustitución por interinos jóvenes.

Otro de los cambios importantes que se han dado en el mundo del trabajo ha sido la transición

de lo que podemos llamar un modelo de puesto de trabajo a un modelo de competencias (Amigot, Martínez. 2013). El primer modelo, el del puesto de trabajo, es el clásico del fordismo, y considera al trabajador asalariado como portador de una serie de capacidades que hacen falta para realizar determinadas tareas. Aquí la calificación se refiere a “*la relación entre el puesto el puesto de trabajo y las capacidades del individuo requeridas para ese puesto, estableciendo una jerarquía en función de la complejidad*” (Amigot, Martínez. 2013. Pág 1077). Esta concepción de la calificación será la que marque los criterios de clasificación del trabajo, selección, control.... Además implica un puesto determinado y preciso en la organización, un tiempo de duración del trabajo definido y una serie de actividades definidas de antemano, todo esto asignado desde fuera, con una separación estricta entre dirección y ejecución. El modelo de competencias, que surge como paradigma laboral del nuevo modelo, cuestiona esta visión. Ahora lo que marca la clasificación del trabajo, selección, control... serán las competencias, entendidas como “*un conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes comportamentales requeridas individual o colectivamente para el desempeño laboral: iniciativa, imaginación, innovación, autonomía, flexibilidad, responsabilidad, control de sí mismo, trabajo grupal y toma de decisiones, entre otras*” (Amigot, Martínez. 2013. Pág 1077). Si antes se valoraba únicamente la capacidad para realizar ciertas tareas ahora se valoran más cosas, entre ellas el saber hacer, el saber ser (conductas a seguir) y el saber estar (capacidad de interacción). El vínculo anterior de separación entre trabajador actividad laboral también se ha fragmentado, el trabajo es absorbido por el individuo, lo realiza y debe asumirlo de manera autónoma. La formación, adaptabilidad, habilidades emocionales, sociales... así como los resultados y capacidad de adaptación a exigencias a corto plazo juegan ahora el papel central en los objetivos de gestión de personal. El complemento a esta competencia es la iniciativa, ahora el trabajador ha de afrontar activamente los imprevistos en el trabajo, el nuevo perfil, en lugar del asalariado clásico, es el emprendedor, el sujeto empresa. El trabajo es absorbido por el trabajador aquí, lo cual incide en

una de las características laborales básicas del postfordismo: el individualismo. La política de clases ha dejado paso a la política individual. La concepción del trabajo como un contrato entre dos clases, empleados y empleadores, deja paso a una relación entre individuos. Ahora el propio trabajador es una empresa, incorpora una serie de competencias y ha de absorber el trabajo como si fuera suyo. Al modelo de competencias le acompaña, también una exigencia de formación constante, permanente, ya que el trabajador se ve sometido, por los ritmos a corto plazo, a una selección permanente (lo cual incide en la edad).

Como vimos, en el modelo fordista los trabajadores masculinos autóctonos jugaban un papel central en la norma de empleo fordista, quedando relegadas las mujeres y la población migrante a un segundo plano. En el postfordismo se incorporan masivamente nuevos sujetos de trabajo, entre los cuales están las mujeres y los inmigrantes de países poco desarrollados (Prieto. 2008). Estos nuevos sujetos configuran la norma de empleo en la era postfordista, estando en segundo plano respecto a los trabajadores varones blancos. Por lo tanto, a la fragmentación de la clase trabajadora que menciona David Harvey, entre un núcleo de trabajadores formados y sectores periféricos, tenemos que sumarle la fragmentación entre trabajadores masculinos blancos y mujeres e inmigrantes.

Uno de los conceptos que más se repiten al hablar del empleo en el nuevo modelo es el de “precariedad”. Es difícil definir ese concepto, y está inserto en una serie de debates que sobrepasan el objeto de estudio del siguiente trabajo, sin embargo tomaremos la definición dada por Carlos Prieto como aquellos empleos de carácter incierto y escasa remuneración que dificultan, mediante la incertidumbre y la escasez de recursos, hacer frente tanto al presente como proyectos de vida futuros. (Prieto. 2008).

### Críticas al concepto de postfordismo

Hasta ahora hemos mostrado aquellas teorías que señalan que, efectivamente, se está produciendo

do un cambio estructural en el sistema capitalista que tiende hacia formas más flexibles y segmentadas de producción. Vamos a presentar aquí brevemente dos teorías más escépticas con esto.

La primera de ellas es la de Marcelle Stroobaants (Stroobants. 1994). Esta autora se mantiene escéptica con el alcance de la flexibilidad. Las distintas teorías que explican el postfordismo, afirma, pese a su multitud de puntos de vista, parecen coincidir en una serie de postulados: fluidez en la producción, modo de gestión de los recursos humanos...y un modo de referirse al pasado por oposición. Pese a los argumentos postfordistas moderados, que hablan de modelos compatibles con otros modelos, realidades esbozadas como “paisajes inciertos”... todas parecen concluir en la hegemonía del nuevo modelo. La autora afirma que, en realidad, los resultados muestran la coexistencia de una amplia gama de prácticas que tanto rompen, tanto reproducen o incluso endurecen, las tendencias tayloristas. (Stroobants. 1994). Cuestiona este modelo en dos aspectos: por un lado afirma que en las industrias donde este modelo se está llevando a cabo son aquellas “de proceso”, es decir, aquellas donde la producción se desarrolló automáticamente, en continuidad. Que ocurra en estas empresas le da su parte de realidad al proceso, pero le quita su novedad. *“Así pues, el futuro de la organización del trabajo está encarnado por un sistema productivo de una débil proporción de mano de obra, que no ha tenido nunca necesidad de la cadena para automatizarse, que no ha debido prescribir la fluidez porque estaba incorporada en el proceso de transformación, en la reacción físico-química, las hornadas o las corrientes continuas. Se trata, en el caso de la petroquímica, de una industria que ha experimentado precozmente la flexibilidad funcional por la polivalencia interna y la flexibilidad numérica a través de la subcontratación.”* (Stroobants. 1994. Pág. 181). La otra crítica es a la propia concepción del fordismo, que, al ser concebido de un modo simple y arquetípico, lleva a la construcción del postfordismo como su negación. Este modelo se impone como resultado de una visión rígida y arquetípica del taylorismo y el fordismo. El modelo postfordista se habría así

impuesto como la negación de este, una visión más rica y que dé cuenta de las distintas complejidades del modelo pasado hace perder a la visión postfordista su consistencia. El taylorismo nunca se aplicó totalmente, solo pudo hacerlo mezclando prácticas que le complementaban y le eran necesarias. Para la autora el taylorismo: a) incluía la flexibilidad en sus prácticas y b) no ha muerto en 1994, sino que ha ido mutando de forma: primero en 1913, con Ford, segundo en los años 20, con la inauguración de la Escuela de Relaciones Humanas y, en tercer lugar, en 1970, cuando *“bajo la filiación de las corrientes socio-técnicas, nuevas experiencias de recomposición de tareas vienen a modular el encadenamiento de las operaciones.”* (Stroobants, 1994. Pág. 184). Además la racionalización de trabajo es un proceso siempre inacabado, las antiguas organizaciones de trabajo son más complejas y la producción en cadena más flexible de lo que parecía y las ideas de los sujetos trabajadores parecen desmoronarse. Otro argumento que la autora contrapone a la visión postfordista, que afirma que hay un tránsito en la concepción de las competencias de los trabajadores, que dejan de ser imposiciones a ahorrar/formalizar y pasan a ser recursos humanos a gestionar. Para ella esta visión sólo puede mantenerse apoyándose en una visión simplificada del taylorismo y mediante la aplicación de criterios selectivos de políticas de empleo actuales.

Otras críticas/limitaciones al concepto de postfordismo vienen de Campillo y de la Garza, que introducen el factor de incertidumbre: no puede haber una sola tendencia porque las estructuras no anticipan totalmente el futuro, las tendencias pueden sufrir virajes. Para ambos autores el futuro del trabajo está inscrito en dos parámetros, globalización y neoliberalismo, que pueden influir en el trabajo. Estos dos factores pueden cambiar en el futuro. Además, las presiones, cada vez mayores, del mercado, no imponen una única lógica: si bien es cierto que existen empresas que han cumplido los cambios postfordistas en otras se ha mantenido la separación entre obreros poco calificados y técnicos. En ambas empresas hay conflictos laborales donde hay *“luchas potenciales y conflictos por la definición de las incer-*



*tidumbres que ahora portan las nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo*” (Campillo. De la Garza, 1998. Pág. 8). Respecto a los modelos empresariales los autores afirman que, respecto a las formas de reestructuración productiva internacional, existen muchas diferencias que no han de ser vistas meramente como retrasos, sino como “*articulaciones productivas o reproductivas con intercambios desiguales entre los avanzados y los atrasados y en donde el éxito global no se explica sólo por los sectores modernos*” (Campillo. De la Garza, 1998. Pág. 9) Esta articulación desigual es, cada vez, más internacional, con lo que más que a la convergencia se tiende hacia la diversidad de formas de trabajo.

### Marco teórico

Como hemos visto coexisten numerosas teorías que tratan de explicar los cambios que ha experimentado el capitalismo desde la década de los 70. Al contrario que ocurría con el fordismo, donde tenían una explicación cerrada del mismo, la escuela regulacionista francesa no presenta un análisis unánime del postfordismo. Encontramos, sin embargo, muchos puntos de unión entre las distintas explicaciones, sobre todo en lo relativo a la flexibilidad. Al contrario que el fordismo, donde lo característico sería la rigidez, el postfordismo se caracteriza por introducir mucha más flexibilidad tanto en los contratos como en las jornadas laborales. Aquí coinciden tanto David Harvey, como Piore y Sabel, Lipietz, Jessop... podemos, por tanto, llegar a un cierto consenso en torno a la flexibilidad, tanto en la producción como en la demanda, del postfordismo. Los análisis de Bob Jessop nos resultan útiles a nuestra investigación, al incorporar estos cambios a una estructura más amplia donde la empresa, la economía política, la relación salarial y el Estado habrían cambiado de forma. Su análisis comparado de estos cambios nos parece funcional a nuestra investigación, ya que si cambian los aspectos laborales en la producción (más flexibilidad en la mano de obra), como los aspectos técnicos (que permiten introducir tecnologías de información que mejoran la comunicación interna y permiten la especialización), así como el modelo de crecimiento, más flexible y especializado, así como la reestructuración del

trabajador masivo que se segmenta (en este aspecto coincide tanto con David Harvey como con la teoría segmentacionista) y, por último, el rol del Estado, las instituciones integrantes del modelo fordista se verán sometidas a un cambio muy profundo que les afectará. Es interesante el análisis del papel del Estado que realiza. Si el Estado pasa de ser un Estado de Bienestar que integraba en su seno la negociación colectiva, reconociendo al sindicato como negociador legítimo, para ser un estado Schumpeteriano que prima la competitividad y la eficacia por encima del pacto social, los sindicatos estarán sometidos a una tensión, ya que su marco de actuación ha mutado de forma.

Interesantes son también las aportaciones que realiza Lipietz a propósito de que la internacionalización de la economía supone un reto para las instituciones fordistas, ya que si estas se habían construido en torno a un Estado-nación volcado hacia el mercado interior, cuando esto cambia no son capaces de regular, ya que no pueden regular fuera de sus fronteras. Esto afectará al sindicato, como veremos, en sus capacidades, y le obligará a buscar formas de asociacionismo internacional para no quedarse desfasado.

El análisis de David Harvey aporta una visión abiertamente marxista al debate, al vincular la flexibilidad y la introducción de nuevas tecnologías al proceso productivo a los dos métodos que tiene el capitalismo de aumentar sus beneficios: plusvalía relativa y plusvalía absoluta. Además realiza un enfoque amplio que incorpora los cambios en la tecnología, en el papel del Estado, en el carácter internacional y en la propia clase trabajadora. Esta visión nos es también útil para abordar la problemática del sindicalismo en el siglo XXI, ya que al fragmentarse la clase trabajadora y dividirse entre un núcleo de trabajadores con derechos y con buenas prestaciones y una periferia cada vez mayor de trabajadores y trabajadoras “precarias” la actuación sindical se verá dificultada, al no disponer de una masa con condiciones parecidas donde es más fácil generar sentimientos de solidaridad colectiva e identidad.

La escuela neo-schumpeteriana, que no hemos tratado demasiado, introduce una variable que el resto de autores también comparten, la informática. Esta escuela vincula toda la flexibilidad y fragmentación a las posibilidades tecnológicas. Pese a que aquí consideremos interesante su propuesta, que, además, a nivel de técnica coincide con el resto de propuestas presentadas, no estamos de acuerdo. Peca, a mi parecer, de un determinismo tecnológico que no comparto. Utilizando terminología marxista: las fuerzas productivas son importantes, pero las relaciones de producción también. Sin entender la relación mutua entre ambas y estudiando, únicamente, una de las dos, perderemos, a mi parecer, mucha amplitud de miras. Las relaciones de producción capitalistas, que son siempre relaciones de poder y dominación, se estructuran en cada período histórico y en cada región del globo de un modo distinto. La flexibilidad, fragmentación.... Hemos de verlas no como consecuencias de fuerzas tecnológicas ciegas, sino como resultado de unas relaciones de poder entre Capital y Trabajo donde el primero trata de sacar beneficio del segundo.

El post-obrerismo italiano, a mi parecer, ayuda a desideologizar el aspecto técnico que tanto celebra la escuela neo-schumpeteriana. Además aciertan, en mi opinión, al describir la fragmentación laboral que se produce en el postfordismo y el peso cada vez mayor de las tecnologías de la información. Respecto a la aparición de nuevos sujetos laborales, más allá de la concepción clásica, es un hecho, creo, innegable. Pese a ello creo que esta escuela tiene varios fallos. En primer lugar su negación de la Teoría del Valor de Marx. En este aspecto no me detendré demasiado, pero creo que es muy aventurado ver una relación directa entre nuevas tecnologías y producción de valor, sobre todo cuando el debate sobre la teoría del valor es uno de los más complejos en la economía política. Respecto al peso que le dan a los trabajadores inmateriales, como los que producen videojuegos o información, creo que tienden a sobreestimar estas actividades y a minusvalorar otras. Si bien es cierto que las tecnologías de la comunicación están generando sectores económicos pujantes en los países centrales me parece, de nuevo, muy

aventurado concluir que esa es la nueva producción económica en el capitalismo postfordista, sobre todo cuando en la mayor parte del llamado “tercer mundo” la industria y la agricultura son los sectores más importantes. Además, incluso dentro de los países occidentales, la producción de comunicación e información está reservada a unos pocos trabajadores, siendo el sector servicios tradicional el sector más importante, así como teniendo la industria un volumen que, aunque menor, no es desdeñable. Por último creo que pecan al estereotipar la mano de obra fordista. Si bien es cierto, como hemos señalado, que el obrero arquetípico del fordismo era el obrero tradicional fabril, no tenemos que caer en la sinécdoque de tomar una parte por el todo: que fuera el sujeto operario arquetípico no quiere decir que fuera el único sujeto laboral. Además la dimensión simbólica de la mercancía que sustentan no es nada nuevo en el análisis marxista de la economía, en El Capital Marx le dedica un capítulo especial al fetichismo de la mercancía, a esa “*cosa muy complicada, llena de sutilezas metafísicas y de caprichos teológicos*” (Marx. 1848. Pág. 101). Incluso algunos autores, como Isaak Illich Rubin, hacen del fetichismo de la mercancía la base de la teoría del Valor de Marx.

Las teorías del fin del trabajo apuntan en una dirección similar a las post-obreristas, yendo, quizás, más allá en el proceso de ruptura de la noción de clase y trabajo. Estas teorías ponen en el debate sobre el postfordismo la pérdida de identidad de la clase y de sus organizaciones en las transformaciones sociales, aspecto que es importante para nuestro objeto de estudio, las organizaciones sindicales. Personalmente creo que es interesante el postulado de estas visiones de que, con el nuevo paradigma, la centralidad de la clase como identidad social se está rompiendo. Sin embargo no estoy de acuerdo con su visión del fin de los conflictos de clase. Creo que sólo una visión estereotipada de la clase obrera, construida en torno al modelo interpretativo de las relaciones capital/trabajo en el fordismo, puede llevar a dicha visión. Retomaré esto más adelante, pero creo que, pese a que efectivamente la fragmentación y la flexibilidad laboral dificultan la creación

FORDISMO		POSTFORDISMO
PROCESO DE TRABAJO		
Homogenización hacia el obrero masivo semicalificado.		Tendencia hacia la separación de trabajadores en distintas parcelas, donde un núcleo central, cada vez menos numeroso, concentraría las mejores condiciones de vida y los grupos periféricos, cada vez mayores, condiciones de vida más precarias
Separación tiempo libre/trabajo		Absorción, por parte de trabajador, del empleo.
Separación dirección/ejecución.		Sujeto activo en el trabajo que toma decisiones
Biografía laboral progresiva y a largo plazo		Biografía laboral fragmentada, en constante cambio.
Mano de obra masculina y blanca		Mano de obra diversa.
Sindicatos integrados en la estructura estatal para la negociación colectiva		Negociación colectiva dentro de las empresas o por plantas.
Modelo de “puesto de trabajo”		Modelo de “competencias.
EMPRESA		
Gran empresa con dirección y jerarquía interna.		Empresas fragmentadas con tomas de decisiones flexibles.
Producción industrial.		Producción de tecnología y productos más variados.
Producción en cadena.		Formas de producción flexibles. Aparición de nuevas formas de trabajo (teletrabajo por ejemplo).
Producción masiva para un consumo masivo.		Nichos de mercado más diferenciados.
ESTADO		
Estado Keynesiano		Estado Neoliberal/Estado de Trabajo Schumpeteriano.
Promover la integración de clases y la política social		Promover la competitividad tecnológica
Integra, en su seno, la negociación colectiva y las leyes laborales.		Busca ser competitivo y proveer a las empresas de un clima favorable.
Estado-Nación fuerte.		Vaciamiento del Estado, pesocada vez mayor de estructuras políticas pan-regionales.
TECNOLOGÍA.		
Petróleo, automóvil y producción en masa.		Tecnología y era de las comunicaciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de la teoría presentada en el trabajo.

de identidades de clase (dificultando, por tanto, la actividad sindical o de los partidos obreros), la clase como tal no desaparece, es más, la explotación de clase aumenta al aumentar tanto la plusvalía relativa (producto de la introducción de nuevas tecnologías en los centros de trabajo) como la absoluta (el aumento de horas trabajadas, propiciado, además, por las propias tecnologías). De esta escuela recojo su visión de la ruptura de la centralidad de la identidad de clase, sin embargo descarto, tanto su optimismo en el desarrollo capitalista como su negación del conflicto capital/trabajo como elemento central del capitalismo.

Los distintos autores que han abordado la biografía laboral postfordista introducen una serie de elementos muy interesantes. En primer lugar hablan de la introducción de los ritmos, cada vez más cortos, en los recursos laborales, que pasan a ser flexibles y dirigidos a corto plazo. Además la empleabilidad se individualiza. Las antiguas fronteras de la biografía fordista se empiezan a desdibujar. De nuevo introducen la flexibilidad en las relaciones laborales. Además de todos estos cambios hacia modelos más cortoplacistas y flexibles de relaciones laborales, aparecen unos nuevos sujetos trabajadores: mujeres e inmigrantes. De este apartado recogemos todos estos cambios, ya que apuntan a cambios laborales que afectan, directamente, a los sindicatos. La segmentación laboral, la flexibilidad... así como nuevos sujetos a representar aparecen en escena, lo cual choca con el modelo laboral y con los sujetos tradicionales del sindicalismo, siendo un elemento que, entendemos, podría contribuir a su crisis.

Por último recogemos las críticas a las nociones de postfordismo. Exponen una serie de argumentos que permiten, como poco, dudar del carácter absoluto de ambos conceptos: fordismo y postfordismo. Sin embargo creo, que al menos en este trabajo, he de mantenerlos. Recojo sus críticas y, además, creo que son relevantes al objeto de nuestro estudio, ya que sirven como contrafuegos: si la tendencia hacia el postfordismo no es tan absoluta, si no son modelos tan dicotómicos, esto se verá reflejado, de algún

modo, en una institución social tan importante del modelo fordista como es el sindicato.

De las teorías presentadas recojo, como herramientas para el análisis, lo dicho en este marco teórico. Antes de pasar al siguiente punto presento, como conclusión de el apartado fordismo/postfordismo, el siguiente cuadro a modo de resumen, no sin antes resaltar que las críticas a ambos conceptos me parecen pertinentes y creo deberían llevarnos a matizar más las concepciones habituales de fordismo y postfordismo.

### 3. SINDICALISMO

Como hemos visto se están produciendo una serie de cambios estructurales en el mundo del trabajo que afectan a muchos ámbitos, desde el Estado hasta la tecnología. En este apartado estudiaremos cómo han afectado estos cambios a una de las instituciones más reconocidas, a nivel laboral, de la clase trabajadora: el sindicato. Dentro de los cambios en el sindicato nos centraremos en los producidos en Europa.

Desde que, desde la década de los 70, el nuevo modelo laboral que hemos definido en el apartado anterior comienza a surgir, le sigue, paralelamente, un cambio en el paradigma ideológico-económico, que podemos denominar neoliberalismo. El auge del neoliberalismo hizo que las críticas y el cuestionamiento del sindicalismo, que habían sido por otra parte la norma durante toda la historia del capitalismo, se reavivaran tras las décadas fordistas donde éste había sido parte integrante del régimen de acumulación. Las tesis neoliberales, que abogaban por la liberalización económica y el *laissez faire*, confrontaron con todas aquellas instituciones o prácticas reguladoras que intervinieran en la economía, siendo el sindicato una de esas instituciones más cuestionadas por los defensores del neoliberalismo (tanto Hayek como Von Mises le dedicaron duras críticas al sindicalismo). Como ahora veremos las estadísticas pueden desmentir o, al menos reducir, el alcance de la crisis sindical. Sin embargo es

cierto que, al margen de las ofensivas mediáticas y políticas que hayan podido recibir, los sindicatos se encuentran, hoy, muy cuestionados. Algunas posiciones, críticas con ellos, los acusan de aumentar las tasas de paro al incidir sobre la regulación legal del trabajo, en esta perspectiva podemos encontrar en España, entre otros, las teorías de Dolado (Dolado et al. 2010) o las de la fundación FEDEA, cercana al liberalismo político.

Este apartado sobre sindicalismo se ha dividido en dos partes. La primera servirá como introducción al sindicato, a su funcionamiento moderno. La segunda parte presentará un análisis crítico de los datos referidos a la afiliación sindical, ligando estos datos a las características del fordismo y el postfordismo.

#### • **Introducción y conceptos analíticos**

Vamos a hablar, en primer lugar, de algunas características del sindicato como organización. Para que exista una organización sindical es necesario que se pueda agrupar, afiliar y movilizar a un número importante de trabajadores, que han de estar motivados para entrar a formar parte de actividades colectivas que difieren de las actividades individuales que ejercen por sí mismas. Lo característico del sindicato es el esfuerzo participativo orientado a algún tipo de acción colectiva (Recio, 1999). Como vimos, el sindicato, durante el fordismo, llegó a un pacto con el Capital para, a cambio de renunciar a la conflictividad y a promover la productividad, entrar a formar parte de las negociaciones colectivas y del marco estatal de relaciones laborales. Más adelante veremos cómo afectan los cambios en el régimen de acumulación. Ahora vamos a exponer, brevemente, las características de los sindicatos construidos en esa etapa fordista. Respecto al modo de participación se distinguen dos grandes modelos: el directo, donde los trabajadores tienen presencia afiliativa e intervención directa a través del sindicato y el indirecto, donde, mediante mecanismos de audiencia electoral e intervención indirecta, los trabajadores participan a través de la elección de delegados sindicales y comités de empresa. Siguiendo el estudio publicado por el *European Trade Union Institute*

(ETIU) (ETIU. 2013), los distintos modelos sindicales existentes en la Unión Europea pueden catalogarse así:

- a) Canal único- comité de empresa: La forma de representación habitual son los comités de empresa elegidos por los trabajadores. Está presente en cuatro países: Austria, Alemania, Luxemburgo y Países Bajos.
- b) Canal único- sindicato: La vía de representación habitual “*son los sindicatos, a través de sus secciones organizadas en las empresas que, habida cuenta de sus altas tasas de afiliación, no requieren de mecanismos electorales para el desarrollo de sus funciones*” (Beneyto. 2014. Pág. 8) Este modelo está presente en 8 países: Dinamarca, Finlandia, Suecia, Italia, Rumanía, Lituania, Chipre y Malta.
- c) Canal doble –prevalencia de la vía electoral: La forma de representación de los trabajadores se hace tanto por vía electoral (delegados y comités de empresa) como por vía sindical (secciones sindicales), aunque con prevalencia de la primera. Es la forma más habitual, y está presente en 11 países de la UE: Bélgica, Croacia, Chequia, Francia, Grecia, Hungría, Polonia, Portugal, Eslovaquia, Eslovenia y España.
- d) Canal doble- prevalencia de la vía afiliativa: Se da en países donde, tradicionalmente, el canal habitual era el sindicato. La influencia de la normativa europea ha llevado a algunos países a desarrollar mecanismos de audiencia electoral, con menor implementación que la vía sindical. Está presente en cinco países: Reino Unido, Irlanda, Bulgaria, Estonia y Letonia.

A la hora de medir la participación sindical, y esto es importante porque estudiaremos cómo afectan los cambios estructurales de los que hemos hablado en el sindicato, se puede distinguir entre:

presencia, audiencia e influencia. La presencia se refiere al número de trabajadores afiliados a los sindicatos, la audiencia se refiere tanto a la participación propia de los sindicatos como a la alcanzada mediante elecciones reguladas e institucionalizadas. Por último, la influencia mide el *“impacto real de la acción sindical por medio de la extensión de una de las funciones básicas de dicha acción como es la negociación colectiva y la cobertura de los asalariados por medio de convenios colectivos y otros acuerdos”* (Alós, Beneyto, Jódar, Molina y Vidal. 2015. Pág. 26). Mediante la audiencia los sindicatos logran aumentar su presencia, lo cual les lleva a aumentar su área de influencia.

Se pueden también distinguir diferentes modelos y estructuras sindicales atendiendo a la tradición y a la posición geográfica. Así, existe un modelo sindical escandinavo *“caracterizado por un sistema consolidado de Estado de Bienestar; concertación social, concentración de la negociación colectiva y participación institucional e incluso gestión sindical de recursos públicos y políticas activas de empleo (Sistema Ghent), se articula en base a unas altas tasas de afiliación e interlocución sindical directas, sin requerir apenas de otras instancias de mediación.”* (Alós, Beneyto, Jódar, Molina y Vidal. 2015. Pág. 46), Una de las causas que pueden explicar esta alta tasa de afiliación sindical en los países escandinavos es que, por ejemplo en Suecia, para acceder a las prestaciones laborales hay que estar sindicado un modelo oriental, propio de los países de la antigua URSS, con una regulación débil que les dificulta ampliar su cobertura mediante mecanismos de representación y negociación colectiva, un modelo anglosajón, con una estructura pluralista, atomizada, que, pese a una fuerte implementación en los centros de trabajo, presenta bajos niveles de representación sindical, un modelo germánico y, en parte, latino, donde *“operan claramente los mecanismos de audiencia e influencia sindical, ampliando en proporciones significativas el alcance y eficacia de su afiliación directa, siendo tal vez el caso español el que mejor representa dicha secuencia, con las consiguientes debilidades (efecto free rider que desincentiva la afiliación) y fortalezas (amplia representatividad, cobertura universal de la negociación colectiva, legitimidad social).”* (Alós, Beneyto, Jódar, Molina y Vidal.

2015. Pág. 47). Una vez presentada esta breve introducción al sindicalismo actual pasaremos a presentar los datos encontrados sobre el sindicalismo.

### • Análisis crítico de los datos sindicales

Para este apartado vamos a utilizar, en su mayoría, datos relativos a la Unión Europea y, sobre todo, a España. La razón de esto es la dificultad de encontrar tasas e índices de afiliación sindical. Incluso para las fuentes españolas hemos tenido que recurrir a estudios cercanos a uno de los mayores sindicatos, CCOO. La primera gran cuestión que nos tenemos que hacer es ¿Cuál es la tasa de sindicación en la Unión Europea? El total de asalariados en los países de la UE alcanza la cifra de ciento ochenta millones, de los cuales un 23 ' 4% están sindicados, alcanzando, mediante la representación electoral, el 32,1%. Estas cifras muestran que en torno al 62% de cobertura de las negociaciones colectivas desarrolladas por sindicatos. Desgranando estos porcentajes por países obtenemos el siguiente cuadro, obtenido de Alós, Beneyto, Jódar, Molina y Vidal. 2015, que, a su vez, lo sacan de Eurofound: *European Company Survey 2013*; siendo AF la Afiliación, REP la representación sindical y CNC la cobertura sindical:

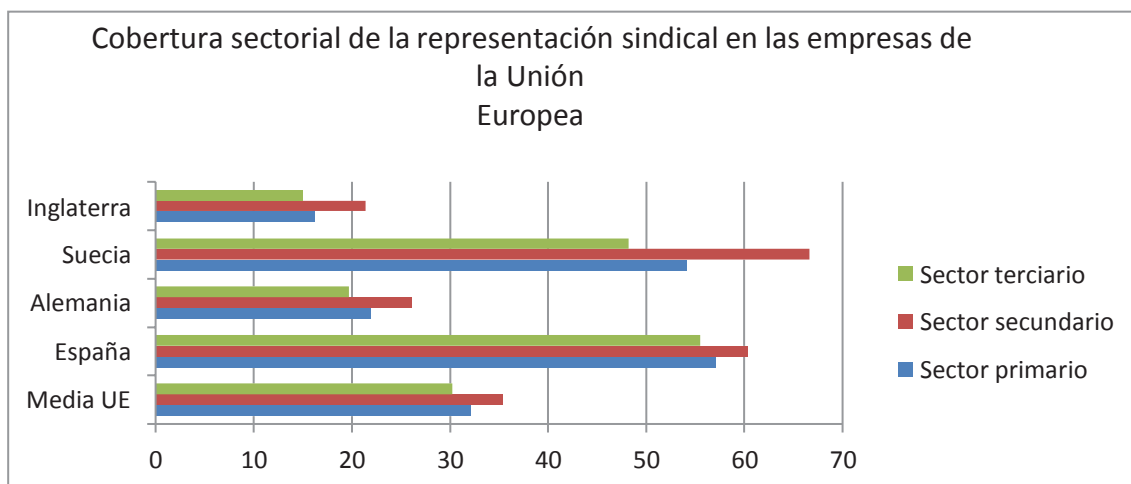
Como vemos los datos muestran una gran disparidad entre los distintos modelos sindicales. El sistema escandinavo, como vimos, es de los más importantes, y los datos así lo demuestran. Respecto a España, pese a que tenga una tasa de afiliación del 19%, presenta una tasa de representación del 57%, y una cobertura del convenio del 70%. A nuestro parecer esto es muestra de que el número de afiliados en España no basta para sacar conclusiones absolutas sobre la crisis, o ausencia de ella, del sindicalismo. Las medias de la Unión Europea, como vemos, alcanzan hasta un 62% en la cobertura sindical. Todas estas cifras nos dan, a mi parecer, una primer indicación, y es que el sindicalismo, pese a las tendencias a la crisis que podamos observar, tiene bastante fuerza e implementación en la Unión Europea (variando, eso sí, por países y modelos regionales).

Respecto a la cobertura sindical por sectores económicos obtenemos los siguientes resultados.

Tabla 3.1. Indicadores de sindicalización en la Unión Europea (en %)

PAÍS	AF	REP	CNC	PAÍS	AF	REP	CNC
SISTEMA ESCANDINAVO				SISTEMA ANGLOSAJÓN			
Finlandia	74	70	91	Inglaterra	26	16	29
Dinamarca	67	80	80	Irlanda	31	28	44
Suecia	70	54	88	Malta	51	14	61
SISTEMA GERMÁNICO				Chipre	55	33	52
Alemania	18	22	59	SISTEMA ORIENTAL			
Austria	28	25	95	Bulgaria	20	26	30
Bélgica	50	54	96	Chequia	17	12	38
Holanda	20	55	81	Eslovaquia	17	38	35
Luxemburgo	41	56	50	Estonia	10	37	33
Eslovenia	27	39	90	Hungría	12	16	33
SISTEMA LATINO				Letonia	13	9	34
España	19	57	70	Lituania	10	57	15
Francia	8	55	98	Polonia	12	24	25
Grecia	25	14	65	Rumanía	33	52	36
Italia	35	27	80	Croacia	35	23	61
Portugal	19	8	92	<b>TOTAL UE</b>	<b>23</b>	<b>32</b>	<b>62</b>

Fuente: Eurofound: *European Company Survey 2013*; ETUI: *Worker representation in Europe 2013*



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos presentados por Alós, Beneyto, Jódar, Molina y Vidal. 2015

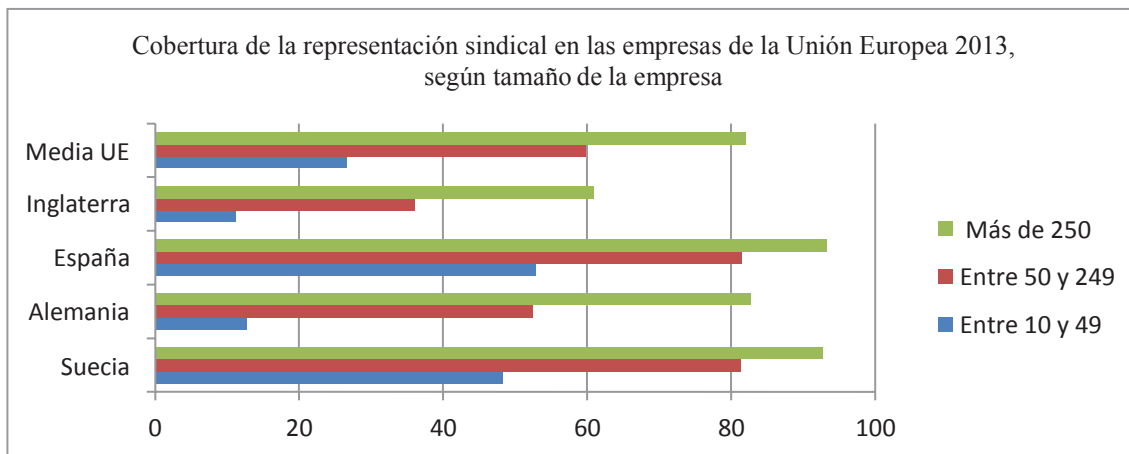
Como vemos, en lo que respecta a los sectores, la media de la UE está bastante equilibrada. España tiene índices de sindicación en los tres sectores por encima de la media europea. Para elaborar este gráfico he escogido un país de cada modelo. El modelo escandinavo, representado por Suecia, tiene índices de cobertura de representación sindical bastante elevados. El modelo anglosajón, al contrario, presenta una media en ambos sectores por debajo de la europea. Pese a que no hay demasiada diferenciación, salvo, quizás, en el modelo sueco, entre los tres grandes sectores, se puede apreciar que el sector secundario tiene más coberturas que los otros dos. Pese a que la representatividad sindical es mayor en los empleos industriales, el sector terciario

tiene tasas bastante altas de representación, por lo que podemos entender aquí que el sindicato ha sabido adaptar su actividad a los cambios sectoriales.

Uno de los rasgos del postfordismo que anotamos anteriormente era la tendencia a la fragmentación empresarial. La empresa arquetípica del fordismo era la empresa grande que aglutinaba, en el mismo edificio, todas las tareas posibles. El postfordismo introduce una lógica de fragmentación y subcontratación de las tareas a otras empresas, con lo que el tamaño de las empresas tiende a ser menor. ¿Afecta el tamaño de la empresa a las tasas sindicales? Como muestra la siguiente tabla, obtenida de los datos del European Company Survey, presenta-

dos, a su vez, en Alós, Beneyto, Jódar, Molina y Vidal. 2015, la cobertura sindical varía atendiendo al número de trabajadores. Nos encontramos con tres grandes tipos de empresa acorde a su tamaño (entre

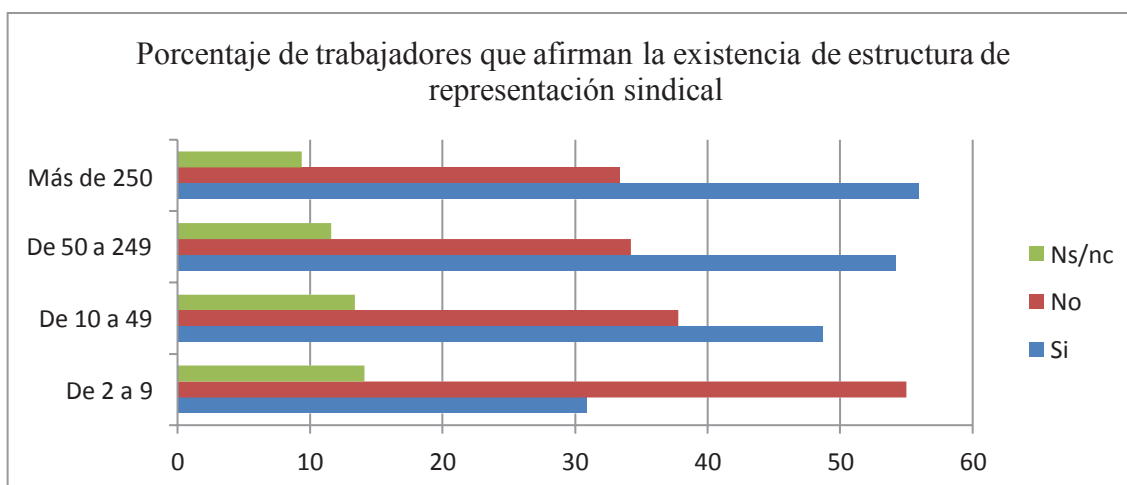
10 y 49 trabajadores, entre 50 y 249 y aquellas con más de 250). Como se puede apreciar la cobertura sindical es mucho mayor en las empresas de más de 250 empleados.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos presentados por Alós, Beneyto, Jódar, Molina y Vidal. 2015

Otros datos interesantes en lo respectivo a la relación sindicato/tamaño de empresa son, en primer lugar, el porcentaje de trabajadores que conocen la existencia de un convenio o estatuto de regulación. El resultado de la Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo del año 2010 muestra que existe una lógica similar a la anterior cuestión. En las empresas con más de 250 trabajadores los resultados son mayores. En segundo lugar, esta misma encuesta muestra

el conocimiento que tienen los trabajadores acerca de la existencia de representación sindical en su empresa atendiendo al número de trabajadores de la misma. Los resultados repiten la lógica de los dos resultados anteriores presentados, las respuestas son dispares. El número de trabajadores que responden afirmativamente a esta cuestión es mucho mayor en las empresas de más de 250 trabajadores que en las menores.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos presentados por Alós, Beneyto, Jódar, Molina y Vidal. 2015

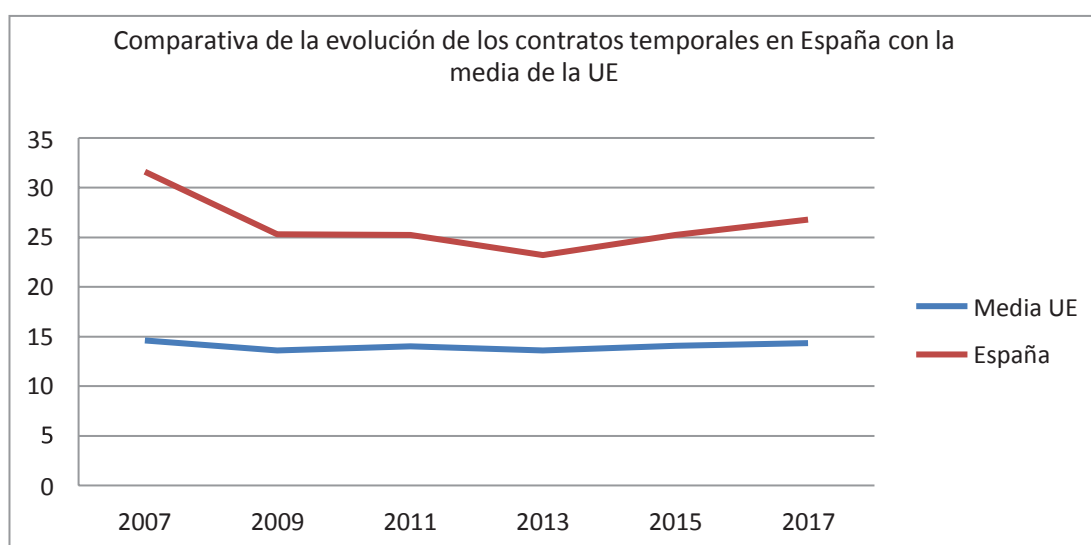


Una primera aproximación a nuestra hipótesis inicial de la crisis sindical producida por el tránsito al postfordismo la apreciamos en estas estadísticas que vinculan datos sindicales con el tamaño de la empresa. Como vimos, la fragmentación empresarial, el surgimiento de empresas red que vinculan a diversas empresas, la subcontratación y la dispersión son rasgos del nuevo modelo postfordista. El menor número de representatividad y afiliación sindical que se da en las empresas menores de 250 empleados creemos que corresponde a una dificultad estructural del sindicato de llegar a otros formatos laborales que no sean el tradicional fordista. Además, la dispersión y la segmentación laboral dificultan la actividad sindical, ya que dispersan a la clase trabajadora y obligan al sindicato a crear estructuras más pequeñas. Como dice Recio: *“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 empre-*

*sa individual a sus trabajadores se presenten como un mero producto del entorno, se objetiven.”* (Recio. 2011. Pág. 168).

Esta fragmentación empresarial tiene efectos nocivos sobre la actividad sindical. Por un lado, al reducir las unidades empresariales, las relaciones se personalizan y el tamaño es tan pequeño que es difícil tener una masa social mínima para realizar una verdadera negociación. La subcontratación a empresas más pequeñas, fenómeno que, como vimos, es también característico de este nuevo modelo, afecta negativamente a la capacidad sindical, ya que se establece, en un mismo centro de trabajo, condiciones distintas de negociación laboral entre distintos grupos de trabajadores, lo cual permite fijar condiciones laborales distintas. Esto rompe la propia lógica de la acción sindical. Esta ruptura en el seno de los propios centros de trabajo, propiciada por la subcontratación, conduce, a su vez, a la fragmentación identitaria del colectivo.

También vimos, al estudiar las biografías laborales postfordistas, que, en contraposición al anterior modelo fordista donde la tendencia era a contratos fijos y estables, el modelo postfordista está caracterizado por la temporalidad y la ruptura de



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de eurostat:  
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

la estabilidad y la rigidez en los contratos y en las jornadas laborales. ¿Cómo afectan ambas variables a la sindicación? En primer lugar vamos a mostrar si, efectivamente, hay tendencias a la temporalidad. Los datos en la Unión Europea comparados con España muestran que no existe una tendencia clara a la temporalidad:

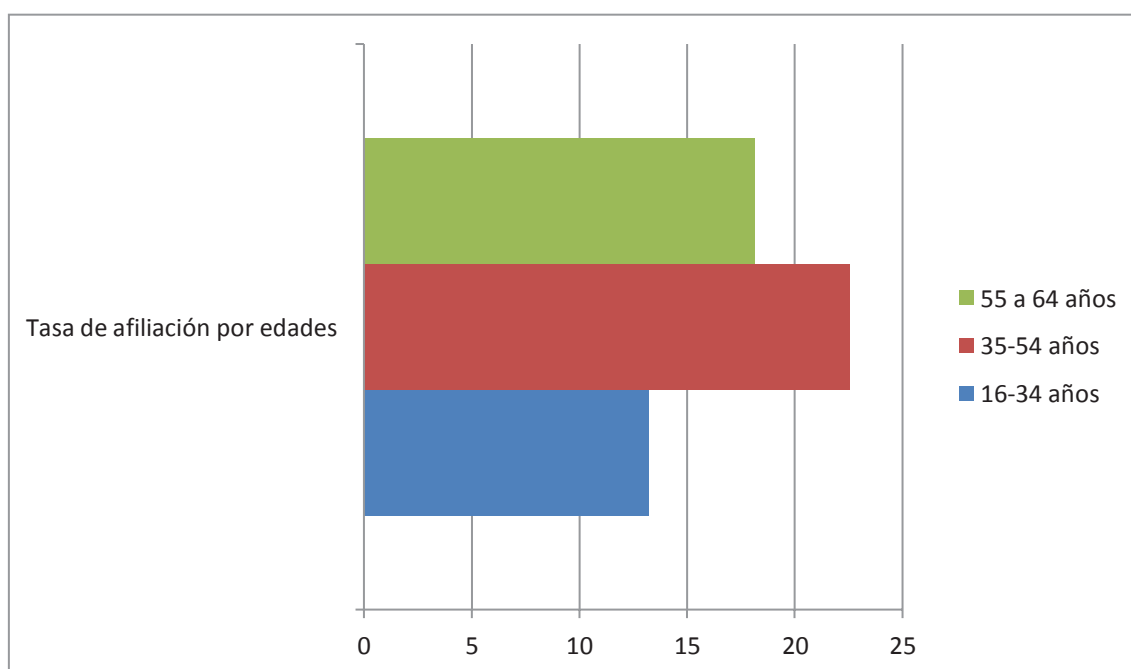
Si bien la media española está muy por encima de la europea, presenta tendencias a bajar, aunque, desde 2013, tiende a crecer. Los datos de la Unión Europea muestran que hay una tendencia a que este tipo de contratos temporales crezcan. Si es, por lo tanto, característico del modelo postfordista la temporalidad laboral y, por el otro, existe una tendencia a que crezcan ¿cómo afecta esto al sindicato? Acorde a los datos presentados por Beneyto (Beneyto, 2012) la representación sindical en la empresa varía en función del tipo de contrato, siendo un 54,9% en el contrato definido y un 37% en el temporal. Respecto a la tasa de afiliación el porcentaje es de un 21,2% en los contratos indefinidos y un 11,7% en los temporales (los datos son referidos a España). Como vemos existe una gran diferencia en la tasa de afiliación, incluso hay una diferencia sustancial en la representación sindical. Esto nos puede llevar a pensar que si el sindicalismo tiene dificultades estructurales para llegar a aquellos trabajadores y trabajadoras con contratos temporales un modelo que aumente este tipo de contratos dificultará la actividad sindical. Es difícil generar estructuras sindicales fijas cuando la plantilla está en constante renuevo, además entendemos que la contratación temporal facilita al empresario/empresaria a despedir a aquellos trabajadores con estos contratos. Por último, esta temporalidad dificulta la creación de identidades centradas en torno al centro de trabajo, ya que no se produce, como quizás si podría producirse en el sindicalismo en la era fordista, una identificación del trabajador con su puesto de trabajo. Esta ruptura de la identidad obrera es descrita por Richard Sennet en su obra “La corrosión del carácter” (Sennet, 1998) al analizar dos generaciones de panaderos: los griegos y los nuevos panaderos que trabajan con ordenadores. Respecto a los primeros dice que, pese a las duras condiciones laborales, el “orgullo de oficio era fuerte” (Sennet, 1998. Pág.

68), sin embargo los nuevos panaderos tienen una débil identidad laboral: “*No importa, no voy a hacer esto el resto de mi vida*”. *Una y otra vez, la gente dijo lo mismo con otras palabras: en realidad, no soy panadero. Son personas con una identidad laboral débil.*” (Sennet, 1998. Pág. 73). Una de las mujeres de esa panadería le llegó a decir: “*Hacer pan, zapatos, trabajos de imprenta, pídamelo lo que quiera, yo puedo hacerlo*” (Sennet, 1998. Pág. 73.) Por lo tanto, a los problemas logísticos de generar estructuras sindicales ante una masa social en constante movimiento se le suma el problema, más difícil a mi parecer de encarar, de una crisis de la identidad laboral. Si el sindicato, como vimos, es una estructura laboral que se basa en una identidad colectiva construida en torno al trabajo, aquellos cambios estructurales que alteren esa identidad le afectarán. Como más adelante retomaremos uno de los retos de sindicalismo en la era postfordista será su capacidad para salir del entorno inmediato del trabajo y generar identidades más allá que superen su marco tradicional.

Otra variable que afecta a la sindicación es el sector, sea dependiendo de si es público o privado la sindicación variará. Así, la tasa de afiliación sindical es muy dispar cuando comparamos ambos sectores. Alcanza un 15,1% en el sector privado por un 31% en el público. No podemos detenernos en este punto, que traspasa las competencias de presente trabajo, pero si el modelo neoliberal, en su objetivo de generar espacios de mercado, tiende a privatizar, a la larga el sindicato tendrá que enfrentarse a un sector privado más extenso que el actual y, como vemos, existe una gran disparidad en la tasa de afiliación entre ambos sectores. Es otra de las tendencias futuras que, entendemos, jugará un papel futuro en el cuestionamiento de la capacidad sindical.

Como vimos, la edad es un factor importante a la hora de estudiar el tránsito del fordismo al postfordismo. Como constructo social, los años de juventud se han aumentado, siendo normal que los jóvenes estén en el hogar paterno hasta los 30 años.

¿Cómo varía la afiliación sindical respecto a la edad? En la siguiente tabla podemos verlo:



Fuente: elaboración propia a partir de datos presentados por Alós, Beneyto, Jódar, Molina y Vidal. 2015

Como vemos se produce un achatamiento en la afiliación entre aquellos trabajadores entre 35 y 54 años, siendo mucho menor la afiliación entre los menores de 25 años. La franja de edad comprendida entre los 16 y los 34 años presenta una tasa de afiliación considerablemente menor que las otras dos franjas de edad. Por lo tanto podemos hablar de una menor cobertura sindical hacia la juventud. ¿A qué se puede deber esto? En primer lugar creo que debemos retomar la temporalidad. A nivel laboral temporalidad y juventud van, casi, de la mano. Según los datos referidos a España el porcentaje de contratos temporales es de un 57% en los trabajadores de menores de treinta años, y se eleva hasta un 70% en los trabajadores menores de 25 años (<http://www.eleconomista.es/economia/noticias/8411270/06/17/Radiografia-del-paro-juvenil-en-Espana-temporalidad-precariedad-y-exilio.html>). Esta temporalidad referida a la juventud creo que no ha de ser tomada como una etapa necesaria en la vida laboral de un trabajador/trabajadora joven que, en sus inicios, opta a trabajos precarios y temporales pero que, con el paso de los años, opta a empleos bien remunerados y estables. A mi parecer es sintomático del nuevo paradigma postfordista que

se está implementando. Como vimos, las prejubilaciones, en la biografía laboral postfordista, son un fenómeno cada vez más repetido. Esto representa, o así lo creo, una tendencia a ir eliminando a aquellos trabajadores del antiguo modelo fordista para ir incorporando trabajadores jóvenes y flexibles. Por lo tanto los trabajadores jóvenes flexibles de hoy serán los del mañana. En segundo lugar creo que esta ruptura entre sindicato y juventud<sup>3</sup> tiene también que ver con el elemento de identidad que hemos señalado antes. Si los jóvenes aspiran a trabajos flexibles y a contratos indefinidos es difícil generar en ellos identidades laborales fuertes, con lo que, a la larga, será otra dificultad, o eso creemos, estructural, del sindicalismo: saber llegar a ese segmento de población que hoy es joven.

Una diferenciación muy importante que hemos observado a la hora de medir la afiliación sindical es la que se produce respecto a la nacionalidad. Según

3 Respecto a la ruptura entre sindicato y juventud fue presentada una tesis doctoral en el año 2007 titulada: Jóvenes trabajadores y sindicalismo en España (Análisis de un desencuentro).

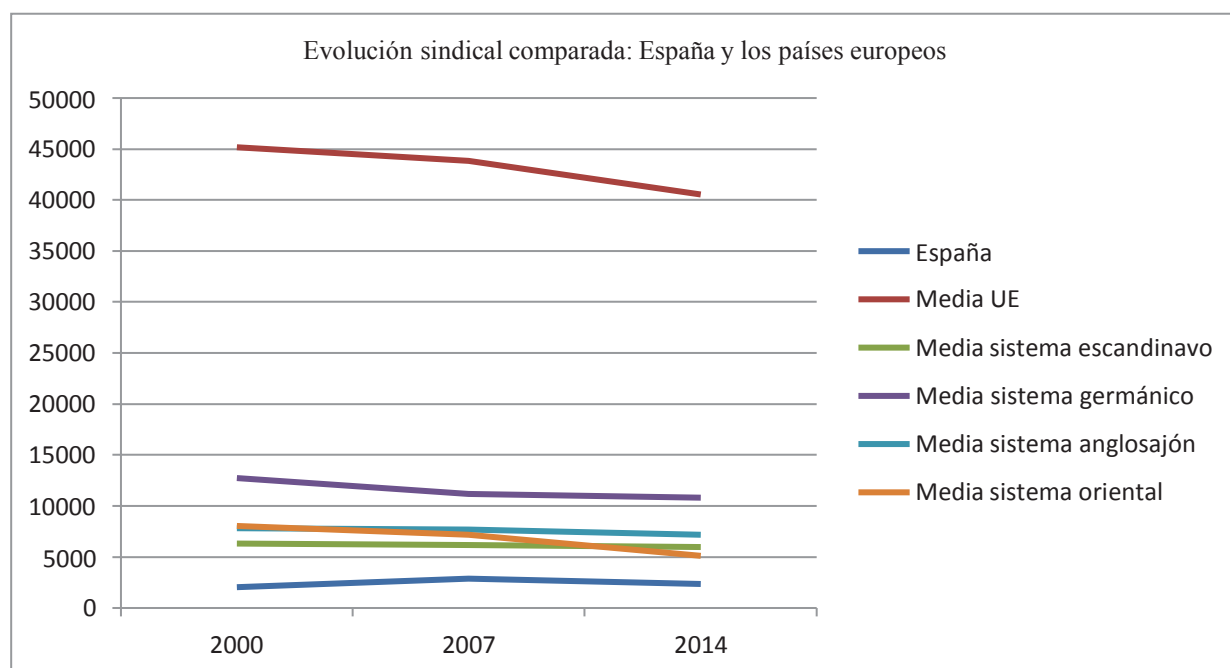
4 [https://politica.elpais.com/politica/2017/04/14/actualidad/1492187015\\_383649.html](https://politica.elpais.com/politica/2017/04/14/actualidad/1492187015_383649.html)

señala la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del año 2010, la tasa de sindicación en extranjeros alcanza tan sólo un 7,2%, frente a un 20,3 de los nacionalizados españoles. La escasa tasa de afiliación en extranjeros nos parece sintomática y creemos que tiene que ver con el surgimiento de nuevos sujetos laborales. Como vimos, en el modelo fordista los trabajadores blancos masculinos eran el sujeto central en las relaciones laborales (no queremos decir, con esto, que fueran los únicos trabajadores, sino que eran el sujeto laboral arquetípico y el que contaba con más beneficios y representación en el modelo fordista). Con la incorporación masiva, tanto de mujeres como de inmigrantes, la propia clase trabajadora sufre unos cambios estructurales que, entendemos, se ven reflejados en el sindicato. Si bien es cierto que las cifras respecto a la afiliación sindical por géneros son bastante parejas, tenemos que preguntarnos en qué empresas y sectores laborales se han realizado. Si, como se ha señalado desde la economía feminista, las mujeres siguen jugando un papel crucial en los trabajos reproductivos y de cuidados, habría que estudiar la sindicación en dichos sectores. Lamentablemente, carecemos de datos acerca de ello. Por otro lado tenemos el caso de las empleadas domésticas, trabajadoras, con alto grado de precariedad, que no

disponen de coberturas sindicales. Además, respecto a los extranjeros sindicados, tenemos que sumarles aquellos que no están regularizados y están sometidos a trabajos precarios, sin garantías y sin derechos laborales, (el caso de trabajadores inmigrantes en el campo español es claro ejemplo de ello<sup>4</sup>) En esta perspectiva, entendemos que tanto las kellys como el sindicato de manteros son estructuras organizativas en torno al centro del trabajo que surgen como consecuencia de los cambios en la estructura laboral y que señalan unos límites estructurales del sindicalismo tradicional.

A la vista de estas variables y diferenciaciones internas en el sindicalismo nos tenemos que preguntar ¿cómo ha sido la evolución sindical en los últimos años? Siguiendo los datos de ICTWSS, presentados en el informe 123 de la Fundación Primero de Mayo de julio de 2016 (Alós, Beneyto, Jódar y Vidal. 2016) la evolución sindical en los países europeos habría sido así:

Como vemos el caso español es una excepción en lo que parece ser una tendencia europea a la baja. Hemos tomado las medias de los distintos sistemas, aunque bien es cierto que hay países donde esa ten-



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos presentados en Alós, Beneyto, Jódar y Vidal. 2015

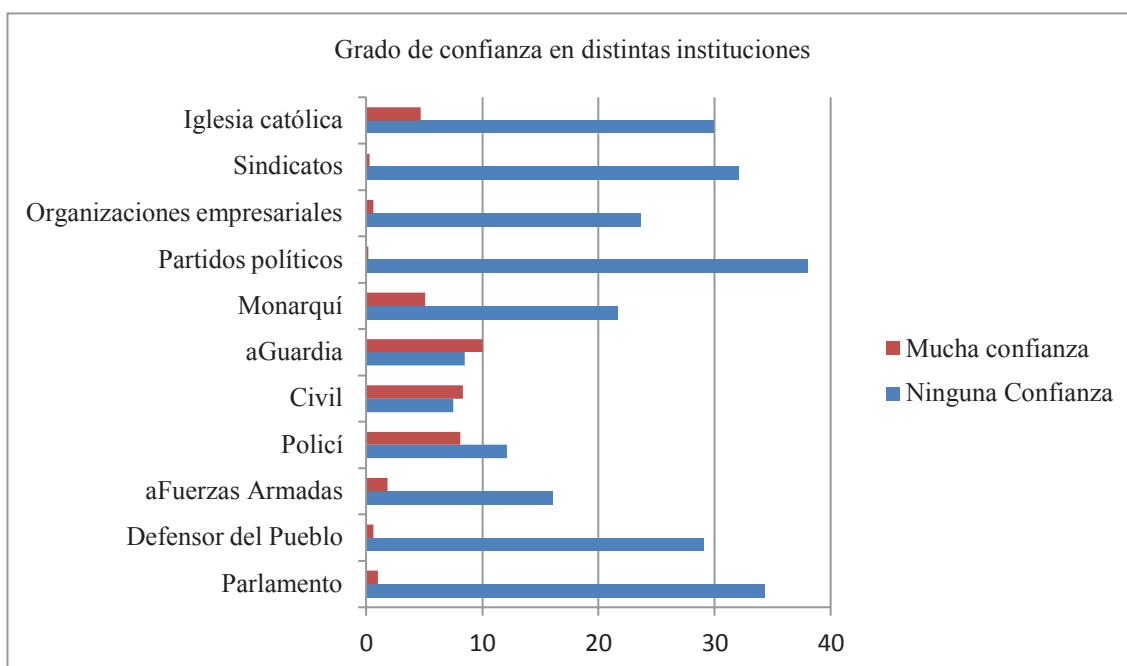
dencia se mantiene al alza, como por ejemplo Italia o Bélgica. Incluso en España, cuyo número de afiliados crece entre el año 2000 y el 2007, la tendencia es, desde el 2007, a la baja. Podemos hablar, por lo tanto, de una bajada tendencial en la afiliación sindical. ¿Qué produce esta bajada tendencial en la afiliación sindical?

Siguiendo a Alós, Beneyto, Jódar y Vidal (Alós, Beneyto, Jódar y Vidal. 2015), se pueden estudiar distintas variables que tienen distintos grados de impacto en la afiliación sindical: a) impacto fuerte: el ciclo económico (la afiliación sindical tendría así carácter cíclico, aumentando en las etapas de crecimiento de empleo y salarios y disminuyendo con su caída), el tamaño de la empresa y la existencia de estructuras sindicales en el centro de trabajo, b) impacto medio: sector de actividad (aumentando la afiliación sindical en empleos industriales y públicos y disminuyendo en los privados), tipos de contrato (menor tasa de afiliación en los empleados temporales), edad y nivel de estudios, c) impacto bajo: género y nacionalidad.

Estamos de acuerdo en parte con su diagnóstico. Sin embargo, desde aquí se defiende que el

impacto más fuerte a la sindicación es de carácter estructural, que constituye un elemento transversal a los tres grados de impacto que señalan. Por un lado el postfordismo impone unos ciclos económicos más cortos y una necesidad de flexibilidad estructural que afecta, mucho, a la economía política, al tamaño de la empresa y la posibilidad de crear estructuras sindicales en cada centro de trabajo, así como a las identidades sociales construidas en torno a él. Además se introduce un cambio en el paradigma productivo que hace que en los países europeos se tienda hacia la desindustrialización, generando, cada vez, más empleos en el sector servicios, así como la oleada de privatizaciones aumenta el número del sector privado. Por otro lado los tipos de contrato, como muestran las estadísticas, aumentan en su temporalidad. Además, el cambio en el sujeto trabajador que se viene produciendo afecta, a su vez, a la sindicación. Compartimos las distintas variables que presentan los autores, pero creemos que todas ellas forman parte de un cambio más profundo.

Otro dato, este, quizás, más abierto a múltiples interpretaciones, es el que nos da el barómetro del CIS en la escala de confianza en instituciones y organizaciones empresariales. Como vemos el sindi-



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Barómetro del CIS. Abril, 2015

cato, como institución, está muy mal percibido. Un 32,1% de las personas encuestadas dicen tener ninguna confianza hacia los sindicatos, en contraposición a un 0,6% que dicen tener mucha confianza.

En efecto, los sindicatos están muy mal percibidos como instituciones. Sin embargo, como vemos, no hay ninguna institución entre las presentadas que tenga buenos resultados, salvo en la Guardia Civil, la policía, o las fuerzas, donde están más parejos estos resultados, el resto de instituciones están mal percibidas por los españoles. Así que, como índice de crisis sindical, la baja confianza en el sindicato ha de verse de modo relativo. Sin embargo es cierto que habría que preguntarse por qué se vincula al sindicato al resto de asociaciones como iglesia, partidos políticos, patronales o guardia civil.

Otro reto que plantea el nuevo modelo postfordista es el carácter cada vez más internacional de la economía. Si, como vimos, con el postfordismo se aumenta la internacionalización de la economía, así como el vaciamiento de las competencias del Estado-nación hacia instituciones internacionales, el sindicato ha de tender, creemos, hacia un modelo cada vez más internacional. En las propias gacetas sindicales de CCOO hay autores y autoras que ya postulan esta necesidad (Ryder, 2008. 2009. Alfonso, 2008. Doz. 2009. Doix. 2009. Etc.) La globalización, entendida como transformaciones tanto a nivel macroeconómico como en la regulación de la economía mundial, afecta radicalmente la política sindical. La reducción de medidas proteccionistas, por un lado, aumenta las presiones competitivas de las empresas, por otro lado la liberalización de flujos financieros dificulta la actuación de los gobiernos, ya que estos se han de enfrentar a la huida de capitales. Además, el surgimiento de instituciones supranacionales y sus cada vez mayores competencias interfieren en la actividad política a escala nacional. En el caso de los países europeos es paradigmática la Unión Europea. Esta globalización económica tiene diversos efectos sobre la política sindical: en primer lugar el aumento de la competencia (fomentada por el Estado, como vimos en la teoría de Jessop sobre el Estado de Trabajo Schumpeteriano) presiona sobre

los salarios y condiciones laborales, lo cual ejerce una gran presión a la actividad sindical, en segundo lugar los Estados pierden capacidad reguladora, así como capacidad de otorgar derechos públicos y, en muchos casos, se ven forzados a la privatización de servicios y c) el tránsito de formas de regulación nacionales, donde el sindicato actuaba cómodo y podía influir sobre los distintos gobiernos, hacia formas supranacionales, donde los sindicatos no tienen canales de acceso, dificultan las negociaciones. (Recio, 1999). Como vimos con Lipietz en el apartado sobre la crisis del fordismo esta vino, entre otras causas, motivada por la internacionalización de la economía, que hizo que los marcos reguladores y estructurales del fordismo, que estaban centrados en los mercados internos (y donde el sindicato jugaba un papel clave como elemento de negociación colectiva de los salarios), dejaran de tener capacidad, ya que no podían regular allende sus fronteras. Lo cual plantea un reto difícil al sindicalismo, ya que tendrá que defender los derechos laborales en un mundo laboral cada vez más globalizado. En esta línea, Eulalia Alfonso (Alfonso, 2008), afirma que en un mundo laboral cada vez más internacionalizado han de cambiar las formas de los movimientos en defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores (Alfonso, 2008. Pág. 245). Si entendemos la globalización como un proceso de integración en la economía mundial (Alfonso, 2008), y, por lo tanto, como una integración económica a nivel global donde los Estados-nación han perdido competencias, tendremos que tender hacia una organización sindical internacional, que de “*reversión de la tendencia de pérdida de las garantías del trabajo*” (Alfonso, 2008. Pág. 246). Mientras que las empresas tienden hacia una actuación a nivel global, el sindicato actúa a nivel local, lo cual dificulta su acción a nivel internacional. Para no quedarse atrás en el nuevo escenario el sindicato tendrá que adaptarse a, entre otras cuestiones, una nueva división internacional del trabajo. Para la autora el cambio en la estructura productiva, en perjuicio de la gran industria, hace que el sindicato pierda parte de su hábitat clásico de actuación, además todos estos cambios hacia un modelo más global obliga al sindicalismo a pensar estrategias internacionales, a rebasar su ámbito tra-

dicional a nivel estatal si no quiere verse desbordado por el carácter cada vez más internacional de los conflictos. En este sentido la globalización es uno de los retos principales que tendrá que afrontar el sindicalismo, y no es fácil de abordar. En el caso de la Unión Europea, donde existe una entidad suprarregional con influyente peso político, la variedad de Estados-nación dificulta una acción sindical a escala internacional, ya que, como estructuras, están asentados a nivel estatal. Sin embargo, un cambio en la política de la Unión Europea afecta de distintos modos a cada Estado, lo cual dificulta una respuesta sindical conjunta. Respecto a este reto globalizador ¿Cuál ha sido la respuesta del sindicalismo?

En el año 2006 se funda la Confederación Sindical Internacional, CSI, como consecuencia de la necesidad de los sindicatos de desarrollar nuevas luchas en el marco de un mundo cada vez más globalizado. Para Ryder (Ryder, 2008) el valor de esta Internacional dependerá de su capacidad de convertirse *“en vehículo para un nuevo internacionalismo sindical, un internacionalismo adaptado a las demandas de la globalización y capaz de moldear la globalización en beneficio de la gente trabajadora.”* (Ryder, 2008. Pág. 37). Esta Confederación Sindical Internacional agrupa a 306 centrales sindicales, de 154 países distintos, contando con un total de más de 160 millones de afiliados. Es resultado de la unión de la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) y la CMT (Confederación Mundial del Trabajo). Es la única gran agrupación internacional sindical, existiendo otra, el FSM (Frente Sindical Mundial), vinculada a los partidos comunistas, con mucha menor implementación. Esta Confederación responde a las necesidades del mercado de trabajo global.

Como vemos hay muchas variables que afectan al sindicato, variables que, con el nuevo paradigma postfordista, tienden a incrementarse. Sin embargo creo que estas estadísticas nos han de llamar a no sobreestimar la crisis del sindicalismo. Pese a que, efectivamente, creemos que hay indicios de una crisis sindical, hay ciertas tendencias, a veces motivadas por cuestiones ideológicas, a sobreestimarla.

Los sindicatos siguen teniendo un peso importante en el modelo laboral europeo, con tasas que, aunque varíen por país, no son pequeñas, sobre todo en algunos sectores y grupos sociales. Las variaciones internas de estas tablas y el surgimiento de nuevas formas de trabajo que las sobrepasan son sintomáticas, pero, pese a ello, el sindicato sigue siendo una herramienta importante en los sistemas laborales europeos. Buena prueba de ello es el alto número de trabajadores cubiertos por la representación sindical. La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo sitúa esta cifra en torno a los 7 millones de trabajadores.

Además, dada la diversidad de modelos sindicales, no hay que caer en el error de concebir el sindicato como una única entidad. Hay variaciones nacionales que son muy importantes, así como distintos modelos, y generalizar puede llevar a errores. Retomando las críticas a las concepciones de fordismo y postfordismo que hicimos en el anterior bloque, creo que parte de esta sobreestimación de la crisis sindical viene también por una sobreestimación del alcance del postfordismo. Como hemos visto, muchas veces se cae en una visión dicotómica de ambos modelos, cuando realmente ni el uno ni el otro se da en su forma “pura”, ni presenta el postfordismo tantas novedades. Los datos aquí presentados, por tanto, nos han de llamar a no sobreestimar la crisis ni caer en un ataque desmedido al sindicalismo. Las estructuras sindicales siguen teniendo mucho peso, y su futuro pasa, a mi modo de ver, por su capacidad de adaptarse a los nuevos cambios estructurales en el capitalismo, al surgimiento de nuevos procesos de trabajo y al carácter cada vez más internacional de la economía y el trabajo.

#### 4. CONCLUSIONES: DESAFÍOS DEL SINDICALISMO EN EL SIGLO XXI

A la vista de los datos presentados referidos a la sindicación creo que podemos llegar a una serie de conclusiones. Las primeras son las relativas a los objetivos que nos planteamos al inicio de la investi-

gación. El principal de ellos era estudiar las posibles consecuencias que ha tenido el cambio estructural en el capitalismo, el paso del fordismo al postfordismo, en una estructura de representación de los trabajadores importante como es el sindicalismo. Para realizar esto expusimos un marco teórico donde definíamos qué entendíamos por fordismo y qué por postfordismo. Después mostramos los datos disponibles sobre sindicalismo. Al principio de este trabajo contaba con acceder a más datos sobre el sindicalismo de los que, al final, pude acceder. Pese a que las fuentes sindicales no fueron todo lo variadas y ricas que hubiera querido, creo que se cumplió con este objetivo, al menos pudiendo analizar ciertas tendencias y aspectos tales como flexibilidad, temporalidad o sectorialidad. Como hipótesis inicial de este trabajo partíamos con que existe una crisis sindical (en los sindicatos occidentales contruidos tras la IIGM) y que esta era producto de un cambio estructural más amplio. También nos marcamos como objetivo mostrar que el sindicato había sido una estructura importante en el capitalismo fordista pos IIGM y que formas más flexibles de organización le estaban desbordando. A mi parecer la importancia del sindicato como elemento estructural del fordismo construido tras la IIGM queda demostrada, al menos utilizando el análisis de la escuela regulacionista que lo incluye en un análisis más amplio del capitalismo.

Creo que hay elementos en contra y a favor de las hipótesis planteadas, y esta contradicción ha de llevarnos a matizar unos y otros. Efectivamente, los datos muestran que el sindicalismo sigue siendo un elemento importante en la vida económica y social de las economías capitalistas, al menos en las europeas. Con los datos presentados creo que hay razones de peso para dudar de la envergadura de la crisis, al menos por el momento. También creo que muchas veces esta crisis se sobreestima por determinados agentes ideológicos, tanto neoliberales como desde la propia izquierda, que tienden a ver al sindicato como un elemento obsoleto. Unos lo hacen porque creen que es una pesada estructura burocrática y anticuada que dificulta el buen funcionamiento del mercado. Otros lo hacen porque creen que o bien el trabajo ha terminado, o bien la clase trabajadora o bien porque, pese

a su distinto signo político, celebran la flexibilidad postfordista con igual entusiasmo que sus supuestos rivales neoliberales. El sindicato sigue teniendo peso, al menos en algunos sectores. Y esto es un argumento a favor para hacernos dudar de nuestra hipótesis o, al menos, nos obliga a matizarla. Como vimos con las críticas al postfordismo, como la de Stroobaants, muchas veces tiende a estudiarse de forma maniquea, planteando la existencia de dos modelos cerrados y dicotómicos, cuando la realidad es mucho más compleja. Este también puede ser un elemento que aumente la percepción de la crisis sindical. Además creo que hay un error a la hora de concebir a los sindicatos como estructuras burocráticas inmóviles. Bajo esta concepción, un cambio en el sistema capitalista desplazaría a los sindicatos y los dejaría como estructuras obsoletas. Esta es una visión determinista de las estructuras sociales que no comparto. El sindicato no es un elemento pasivo, es, ante todo, un agente social, y como tal tiene capacidad de rearticular sus prácticas, discursos y estructuras. Su papel dependerá de su éxito o fracaso a la hora de hacerlo. Pero hago hincapié en esto: el sindicato, como agente, articula, cambia, modifica y genera nuevas prácticas. Es un elemento activo, y como tal hemos de percibirlo.

Sin embargo, creo que los datos también muestran algunas carencias del sindicato, carencias que, de aumentarse, generarán, a mi parecer, una crisis sindical. Por eso prefiero hablar, una vez realizado el trabajo, de una crisis tendencial del sindicato. Los propios estudios sindicales demuestran su dificultad a la hora de llegar a empresas pequeñas, contratos temporales, sector privado o sujetos no hegemónicos en la estructura laboral clásica. Además, un cambio en el paradigma estatal (y esto creo que lo explica bien Bob Jessop), afectará al marco en el cual el sindicato se encuentra y con el cual negocia. Respecto a las tasas de temporalidad vemos que hay un aumento tendencial de este tipo de contratos, aspecto que, como vimos también, concuerda bastante con el nuevo paradigma postfordista que apuesta por ritmos constantes en el mercado laboral, por una mano de obra móvil y flexible y que genera una biografía laboral radicalmente distinta a la fordista.



La flexibilidad y la temporalidad, así como la segmentación en pos de modelos de empresas más pequeñas (siendo las subcontratas una característica importante del postfordismo) son uno de los grandes desafíos del sindicalismo ante el postfordismo. Los datos muestran la dificultad estructural del sindicato a la hora de llegar a los empleos flexibles, los trabajadores y trabajadoras con contratos temporales y a aquellas empresas menores de 250 empleados. La temporalidad es sintomática del postfordismo, ya que, como vimos, es el mercado el que marca los ritmos de contratación, tendiendo la política laboral de las empresas a eliminar la superpoblación laboral y recurriendo a ella cuando el mercado la requiera. Esta temporalidad afecta a la sindicación, como muestran las estadísticas. Desde aquí entendemos que una de las causas de esta dificultad sindical de llegar a los trabajadores temporales radica en la ruptura de las identidades colectivas generadas en torno al trabajo que esta trae consigo. Además, al estar estos trabajadores cambiando constantemente de puesto de trabajo, tienen dificultad de acercarse a una estructura organizativa que tiende a estar vinculada a un puesto de trabajo. Un modelo sindical rígido como puede ser el fordista no tiene respuestas a esta movilidad constante de la mano de obra, especialmente la joven. La temporalidad tiene otra consecuencia que creemos importante, y aquí retomamos algunos aspectos que pusieron en la mesa corrientes como las del fin del trabajo o el post-obrerismo italiano. Si la jornada laboral se rompe se dificulta la creación de identidades en torno al trabajo, con lo que una herramienta de acción colectiva, como la sindical, que genera su identidad en base al trabajo, tiene dificultad de actuación. En este sentido creo que uno de los retos del sindicalismo será el de generar nuevos discursos e identidades que superen las definiciones clásicas del trabajo. Lo mismo ocurre con el tamaño de las empresas. Las empresas pequeñas dificultan, y mucho, la sindicación. Aquí el sindicato tiene otro desafío creciente, y es el de hacer frente a cada vez más trabajadores y trabajadoras que están empleados en subcontratas y empresas pequeñas.

Otra de las dificultades estructurales del sindicalismo, género y nacionalidad, también parece que va a ser un desafío sindical en el futuro. Pese a que las estadísticas de sindicación por género son bastante parejas, bien es cierto que existen numerosos trabajos, sobre todo realizados por mujeres en el ámbito de cuidados, que no tienen sindicatos. Pienso, en este caso, en las empleadas domésticas. Por otra parte, no he encontrado tasas de sindicación por trabajos de cuidados, pero habría que estudiarlo, para ver si el sindicato llega allí donde la mano de obra arquetípica es la femenina. Respecto a la nacionalidad, como vimos, la diferencia si era más pronunciada. La mano de obra típica del fordismo, tal como mostramos en el marco teórico, fue el obrero masculino blanco. Si la clase trabajadora inmigrante siempre ha estado silenciada, un auge en la globalización disparará el número de trabajadores extranjeros. Pese a que ambos, género y etnia, son dificultades crecientes que tiene que encarar el sindicato, prefiero, en este caso, hablar de límites históricos: segmentos de la población trabajadora a los que el sindicato nunca llegó, o no llegó con la misma fuerza que a otros sectores. En este sentido creo que el postfordismo, o el neoliberalismo, agudizarán estos conflictos y la situación de estos segmentos de la clase trabajadora tenderá a empeorar. Aquí el sindicalismo tiene un desafío, producto de límites históricos suyos, que tendrá que encarar si realmente quiere convertirse en una herramienta de la clase trabajadora en su conjunto.

Otro factor que considero como parte de la crisis tendencial del sindicalismo es la juventud. Como vimos, las cifras de sindicación por edades varían mucho. Y creo que esto se debe a varios factores. En primer lugar a la dificultad del sindicalismo para llegar a los trabajadores y trabajadoras jóvenes. En segundo lugar a un factor más estructural: los empleos precarios, flexibles y con contratos temporales son ocupados, en su mayoría, por jóvenes. Esta flexibilidad y temporalidad dificulta la acción sindical al romper con la concepción tradicional del trabajo que facilitaba la creación de identidades laborales. El cambio constante de trabajo, la alternancia con los estudios, la percepción de que el sindicalismo no

está hecho para los jóvenes... dificulta la participación sindical de la clase trabajadora joven.

Junto a este factor de edades considero otro factor que no he tratado en el trabajo. Es el factor del desempleo. El desempleo, sus concepciones y los discursos articulados en torno a él darían para un TFM de por sí, pero voy a considerar, al menos aquí, las consecuencias para la sindicación que tiene. Si en el fordismo primó la búsqueda keynesiana del pleno empleo (búsqueda, a mi parecer, estéril, ya que mientras exista capitalismo existirá desempleo, al ser el paro una parte estructural del sistema capitalista: el ejército industrial de reserva que diría Marx) en el postfordismo el desempleo es parte integrante del mercado laboral. El aumento de los contratos temporales y la celebración de la flexibilidad genera un tipo de desempleo parcial, en el que los trabajadores entran para luego salir y formar parte de otro trabajo. Este desempleo, celebrado por teóricos como Hayek como una forma de reinventarse y adaptarse a los ritmos del mercado, dificulta mucho la generación de identidades laborales, ya que habrá muchos períodos en la biografía laboral de la clase trabajadora en la que esta no esté trabajando. Esta situación, creciente, habrá de ser encarada por el sindicato.

Los factores que hemos señalado, que forman parte de la crisis tendencial del sindicalismo tienen algo en común, y es la dificultad estructural que plantean a la hora de generar identidades colectivas construidas en torno al trabajo. En este sentido coincido aquí con Antonio Baylos cuando, hablando de estructuras sindicales latinoamericanas como el Movimiento de los Sin Tierra de Brasil, dice que al recuperar la noción de movimiento socio-político estos movimientos son capaces de incluir a sujetos que no encuentran su espacio en el espacio tradicional ofrecido por el sindicato (Baylos. 2001). El sindicato tiene, a mi juicio, que superar su marco tradicional de actuación en el seno de las empresas y los lugares de trabajo para poder generar nuevas identidades y acciones colectivas frente a todos estos cambios en la regulación capitalista que hemos definido.

Existe otro elemento que, pese a que no hemos podido abordarlo con material empírico, jugará un papel importante en las prácticas sindicales. Es el Estado. Como vimos con Bob Jessop este está siendo “vaciado”, sus competencias se mueven hacia arriba, hacia instituciones internacionales, con lo que sus competencias son cada vez menores. Si el sindicato tenía al Estado como agente negociador los cambios en este le afectarán. Por esto el sindicalismo tiene que avanzar hacia la creación de instituciones internacionales, para defender los derechos de la clase obrera en un mundo laboral cada vez más internacional y frente a entes políticos internacionales. Existe, en mi opinión, otra cuestión que el sindicato tiene que abordar a nivel internacional. La deslocalización es un fenómeno cada vez más común, producto de la globalización económica. Si las empresas tienen capacidad de mover su producción a países con la mano de obra más barata, los sindicatos tendrán que avanzar no sólo hacia formas de negociación de derechos laborales cada vez más internacionales, sino hacia una coordinación conjunta e internacional de las acciones colectivas (huelgas, piquetes, manifestaciones...) que tiene para frenar los abusos patronales. Así, un parón en una fábrica de Seat en Francia puede producir la deslocalización hacia, por ejemplo, la India. Sin embargo, un parón en una maquiladora de Bangladesh asustará, y mucho, a los grandes empresarios europeos que sacan beneficios extraordinarios de la explotación de la mano de obra en estas fábricas. Por lo tanto creo que la internacionalización no ha de ser únicamente hacia formas jurídicas de negociación sino hacia la coordinación internacional de luchas conjuntas frente a los abusos patronales. Esto puede sonar, quizás, demasiado utópico, pero no hay que olvidar que, desde sus orígenes, el movimiento obrero tendió hacia la internacionalización, al ser consciente de que la clase trabajadora era una, más allá de fronteras. Esta visión internacionalista llevó a los distintos movimientos de los trabajadores a crear la Primera Internacional, la AIT. Este hecho histórico nos ha de llevar a no ser alarmistas frente a la globalización, ya que si los trabajadores y trabajadoras del siglo XIX pudieron organizarse a nivel internacional, los trabajadores y trabajadoras del siglo XXI podrán

hacerlo. Ya vimos que los sindicatos han avanzado hacia esta internacionalización. Queda por ver el carácter de esta organización, su funcionamiento y sus capacidades. Pero el que se haya planteado ya indica que los sindicatos, lejos de ser agentes pasivos, son elementos activos que reaccionan ante los cambios.

Me gustaría terminar este apartado de conclusiones con una frase sacada de uno de los informes de Comisiones Obreras:

*“Un análisis multivariable realizado sobre datos de la Encuesta Social Europea (Van Gyes, 2006) concluyó que cuando coinciden las circunstancias más favorables (trabajadores mayores de 30 años, con contrato permanente en empresas medianas y grandes de la industria o los servicios públicos, y presencia sindical en el centro de trabajo) la tasa media de afiliación (23%) aumenta hasta alcanzar el 61%, mientras que en el polo opuesto (trabajadores jóvenes, con contratos precarios en el sector de los servicios privados y microempresas sin presencia de estructuras sindicales) está prácticamente desaparecida, quedando reducida a tasas de entre el 1 y el 3 por cien”* (Alós, Beneyto, Jódar y Vidal. 2016. Pág. 7).

Creo que esta frase define, perfectamente, las debilidades y fortalezas del sindicalismo europeo actual. Su capacidad para hacer frente a la lucha de clases en el capitalismo postfordista dependerá de su habilidad a la hora de superar sus marcos clásicos de actuación, de ir más allá de sus fronteras tradicionales, y de generar nuevas identidades capaces de aglutinar a la enorme variedad de sujetos laborales que existen. Hasta aquí las conclusiones de este TFM, a las que hemos titulado “desafíos del sindicalismo en el postfordismo”.

## 5. LIMITACIONES, PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN Y DESARROLLOS POSIBLES DEL ESTUDIO

A la vista de este trabajo hago algunas autocríticas. Me hubiera gustado trabajar más la parte sin-

dical. Además, creo que para llegar a conclusiones más cerradas es necesario un análisis más profundo del sindicalismo europeo, y eso requiere más datos y más variedad. Aquí realizo una autocrítica al no haber mostrado más datos, más variedad y haberlos analizado minuciosamente. También creo que hubiera sido interesante haber realizado entrevistas y grupos de discusión con diversos agentes y franjas de edad. La metodología se queda, así un poco limitada.

Mientras iba realizando el trabajo se me fueron ocurriendo una serie de preguntas abiertas y futuras líneas de investigación que me gustaría retomar en un futuro. En primer lugar hacer un análisis cualitativo de la percepción sindical. Datos como los mostrados en el barómetro del CIS, aunque son muy útiles, no muestran del todo la riqueza de los discursos de los agentes sociales implicados. Otra pregunta abierta sería la de tasas de sindicación en aquellos trabajos realizados, principalmente, por mujeres, para ver si el sindicato tiene una dificultad estructural de género o no. A nivel histórico también sería interesante estudiar los límites históricos del sindicalismo, ver qué sujetos han quedado excluidos históricamente y cómo eso repercute en la actualidad. Por último, una futura línea de investigación sería continuar estos estudios en zonas geográficas fuera de Europa. En particular me son interesantes América Latina (por todos los movimientos políticos de las últimas décadas), el continente africano (por su pasado colonial y su presente postcolonial) y los sindicatos en Asia, especialmente en China y en la India.

Para terminar voy a presentar una serie de propuestas prácticas ante estos desafíos sindicales que extraigo de todo lo que he leído, entendido y mostrado en este trabajo. Son propuestas totalmente personales, pero creo que pueden aportar, al menos, elementos para el debate.

La primera propuesta que tengo, relativa a la internacionalización del sindicato, es la de crear estructuras internacionales fuertes que tengan capacidad de coordinar luchas abiertas contra los abusos patronales en todo el globo. Así, cuando los traba-

jadores de Bangladesh, México o El Congo luchan por mejoras laborales, podrán tener el apoyo de sindicatos de otros países. Esto permitiría plantear el conflicto capital/trabajo en su marco actual: un marco global donde las empresas multinacionales, aunque estén afincadas en Estados concretos, son los agentes más importantes del capitalismo. Si las empresas se mundializan habrá que saber combatirles a nivel mundial.

La segunda propuesta es la de abandonar el ámbito de la empresa para poder dar cuenta de todos esos sujetos laborales que superan el marco tradicional del sindicato. Para ello retomo lo dicho por David Harvey en una entrevista de que se ha plantear la lucha más allá de los centros de trabajo, por ejemplo en los vecindarios. Un trabajador arquetípico del modelo postfordista puede trabajar hoy en Amazon, mañana en Uber, pasado estar desempleado y después en Deliveroo. Frente a esta movilidad laboral el vecindario aparece como un espacio fijo en la vida de los trabajadores postfordistas. Generar estructuras barriales puede ayudar a la creación de identidades laborales más allá de la dispersión y la fragmentación. Un trabajador irregular de origen senegalés, una trabajadora doméstica o un joven becario pueden no verse representados por la identidad sindical clásica, pero generarlas en el barrio donde viven puede ayudar a superar estas diferencias. Así, el sindicato tiene un sitio fijo desde donde construir.

La última propuesta tiene que ver con el carácter técnico del postfordismo. Si una de las características del nuevo modelo es la introducción de tecnologías de la información a los centros de trabajo, creo que eso puede ser aprovechado por los sindicatos para unificar a los trabajadores más allá de su centro trabajo. La creación de una caja de resistencia en internet permite aprovechar las nuevas técnicas y tecnologías y, además, es un modo interesante de superar el aislamiento sindical provocado por la flexibilidad y la temporalidad. Una caja de resistencia en Internet, que permita hacer frente a las dificultades económicas en los despidos, puede

incluso ser entendida como una forma alternativa de “flexiseguridad”.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

Alfonso, E (2008) *¿Están preparados los sindicatos para encarar los rápidos y dramáticos cambios del mercado laboral? De la acción sindical local a la acción sindical global*. En VVAA (2008) *Gaceta Sindical nº11*. Diciembre de 2008.

Alonso, L. E. (2007) *La crisis de la ciudadanía laboral*. Anthropos. Barcelona

Alonso, L. E. (2004) *La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión*. REIS. 107/04. Págs. 21-48  
Disponible en: <https://www.nodo50.org/co-doacodo/mayojunio07/alonso.pdf>

Alós, R. Beneyto, P.J. Jódar, P. Molina. O. Vidal, S. (2015) *La representación sindical en España*. Fundación 1º de Mayo. Madrid.

Amigot, P. Martínez, L. (2013). *Gestión por competencias, modelo empresarial y sus efectos subjetivos. Una mirada desde la psicología social crítica*. Universitas Psychologica, 12(4), 1073-1084. Disponible en: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/6488/5882>

Baylos, A. (2001) *Representación y representatividad sindical en la globalización*.

Cuaderno de relaciones laborales. 2001, 19: 64-94.

Braverman, H. (1974). *Labour and monopoly capital*. Monthly Review Press. New York.

Beneyto, P. J. (2014) *La representación de los trabajadores en la Unión Europea y España*. Mo-

*delos, cobertura y recursos. Fichas e indicadores por países.* Fundación Primero de Mayo, Estudios. 78. Febrero. 2014. Madrid.

Beneyto, P. J. (2012) *Desmontando el discurso anti-sindical.* En VVAA. *Afiliación y representación sindical.* Anuario sociolaboral. Fundación Primero de Mayo.

Brenner, R. Glick, M. (1991) *La escuela de la regulación: teoría e historia* New Left Review, I/188. Julio-Agosto. Disponible en: <https://newleftreview.org/article/download.pdf?language=es&id=1643>

Coriat, B. (1979). *El taller y el cronómetro.* Siglo XXI Editores. México DF.

Campillo, M. De la Garza, E. (1998) *¿Hacia dónde va el trabajo humano?* Nueva Sociedad, número 157. Septiembre- Octubre 1998. Págs. 34-53. Disponible en: [http://nuso.org/media/articulos/downloads/2710\\_1.pdf](http://nuso.org/media/articulos/downloads/2710_1.pdf)

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) (2015). Estudio nº 3080. *Barómetro de Abril de 2015.* 2015. Disponible en: [http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-\\_Archivos/Marginales/3080\\_3099/3080/es3080mar.pdf](http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-_Archivos/Marginales/3080_3099/3080/es3080mar.pdf)

Dolado, J. J. Felgueroso, F. Jansen, M. *¿Quiénes son los insiders en España?* Propuesta para la reactivación laboral. Artículo 12. FEDEA. Disponible en: [http://crisis09.fedea.net/propuesta/wp-content/uploads/propuesta\\_reactivacion\\_laboral\\_art\\_12.pdf](http://crisis09.fedea.net/propuesta/wp-content/uploads/propuesta_reactivacion_laboral_art_12.pdf)

Elam, M. (1994) *Puzzling out the Post-Fordist debate: Technology, Markets and Institutions.* En Amih, A (ed). *Post-Fordism. A reader.* Blackwell publishers. Oxford.

ETUI- worker representation in Europe 2013. Disponible en: <https://www.worker-participa->

[tion.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Workplace-Representation2](http://tion.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Workplace-Representation2)

ECVT 2010 consultada en <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>

Harvey, D.(1990) *La condición de la posmodernidad* Amorrortu Editores. Madrid.

Iglesias Turrión, P. (2005) *Postoperaismo, fin de la teoría laboral del valor y nueva dimensión conflictiva de la clase. Apuntes y reflexiones* Nómadas, Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas 11. (2005. 1) Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/NOMA0505120305A/26791>

Jessop, B. (1990) *Crisis del Estado de Bienestar. Hacia una nueva teoría del Estado y sus consecuencias sociales.* Compilado por: Supelano Sarmiento, A. Iván Bula, J. Siglo del Hombre Editores, Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

Lipietz, A (1994) *El postfordismo y sus espacios. Las relaciones capital-trabajo en el mundo.* PIETTE. Buenos Aires.

Marx, K. (1867) *El capital.* Akal. Madrid.

O'Connor, 1973 O'Connor, J. (1973) *The fiscal crisis of the State.* Transaction Publishers. New Jersey.

Pérez, C. (1985) *Microelectrónica, ondas largas y cambio estructural mundial. Nuevas perspectivas para los países en desarrollo.* Traducción de la autora de

*"Microelectronics Long Waves and World Structural Change: New Perspectives for Developing Countries"* Publicado en World Development, Vol. 13. No. 3 Marzo 1984, pp. 441-463. Disponible en: [http://www.carlotaperez.org/downloads/pubs/World\\_Dev\\_castell.pdf](http://www.carlotaperez.org/downloads/pubs/World_Dev_castell.pdf)

- Pérez, C (2004) *Revoluciones tecnológicas y capital financiero. La dinámica de las grandes burbujas financieras y las épocas de bonanza*. Siglo XXI Editores, México. 2004.
- Piore, M.J. Sabel, C.F.(1984) *La segunda ruptura industrial*/Alianza Universidad. Madrid.
- Prieto, C. (2008) *Flexibilidad e (in)seguridad o precariedad en el empleo: relación y problema*. En VVAA. *Gaceta sindical número 11*. Siglo XXI Editores. Madrid. (Elam. 1994
- Recio, A. (1999) *Sindicatos, globalización económica y crisis ambiental* Papers. Revista de Sociología. Vol. 58 (1999). Disponible en: <http://papers.uab.cat/article/view/v58-recio>
- Recio, A. (2011) *Segmentación laboral y acción sindical*. En VVAA. *Gaceta sindical número 16*. Junio 2011.
- Ryder, G. (2008) *Estrategias para un nuevo internacionalismo sindical*. En VVAA (2008) *Gaceta Sindical nº11*. Diciembre de 2008.
- Sánchez Cedillo, R (2001) *Postfordismo y vida puesta a trabajar*. Revista Contrapoder, nº 4/5, 2001 pág. 66 a 70. Madrid. 2001
- Sennet, R. (1998) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama. Barcelona
- Stroobants, M. (1994) *La mutación al servicio del sistema productivo*. En García López, J. Lago Blasco, J. Meseguer Gancedo, P. Riesco Sanz, A. (Compiladores): *Lo que el trabajo esconde: materiales para un replanteamiento de los análisis sobre el trabajo* (2005). Traficantes de Sueños. Madrid. Disponible en: <https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Lo%20que%20el%20trabajo%20esco%20nde-TdS.pdf>
- VVAA (2009). *Gaceta sindical nº 12*. Junio 2009.