

## Reconstruir la solidaridad de clase

Revista: [Pasos a la izquierda N°18 \(Marzo 2020\)](#)

Por **CARLOS GUTIÉRREZ CALDERÓN**

*Mi primera experiencia laboral llegó a los 18 años. Fue en el verano previo al inicio de la etapa universitaria, en 2001. En realidad no fue una experiencia. Fueron nueve contratos diferentes de uno, dos, tres o cuatro días como máximo, desde finales de junio a finales de agosto de aquel año. Ese verano pude comprobar lo que se siente al ser un pipa<sup>1</sup>. Siendo sinceros, casi, porque yo no viajaba con los grupos musicales como personal de apoyo, sino que realicé mi trabajo en varios conciertos en mi ciudad de residencia. O lo que se siente al ser un mozo de carga o personal de apoyo en la grabación de una serie de televisión. Trae esto para acá, lleva esto allí, búscame aquello otro. Poco más. Pero sinceramente uno solo aspiraba a ganar algo de dinero, 200, 300 o 400 euros al mes y algunos cientos más en verano, con el que lograr una relativa autonomía económica.*

*Esa aspiración me acompañó durante toda la etapa universitaria. Me “especialicé” como extra de camarero en cualquier tipo de evento: bodas, bautizos, comuniones, eventos deportivos, conciertos.... Víctima de estas circunstancias me convertí en un chico de ETT. Durante los meses de vacaciones estivales o navideñas podía dedicar más tiempo a eso que llaman trabajar. Fui jardinero y conserje. Aquellos trabajos los compaginé con diversas prácticas no laborales, tanto curriculares como extracurriculares. De esas que te pagaban una miseria. Miseria que incluso agradecías. Y que por aquel entonces ni cotizaban. De toda aquella etapa conservo 572 días cotizados, 6 páginas en el informe de vida laboral y ningún arraigo a lo laboral.*

**El trabajo hoy se expresa de formas muy diversas. Lejos quedan los tiempos del pleno empleo, en los que la norma social ampliamente extendida vinculaba el trabajo a un empleo asalariado a jornada completa, que ofrecía unas trayectorias laborales estables y posibilidades de promoción<sup>2</sup>. Aunque no sin complejidades para los trabajadores e importantes luchas, aquellos eran tiempos de homogenización de las condiciones laborales. En la actualidad el rasgo más característico es su segmentación.**

Una expresión de esta segmentación se refleja en los datos de la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2019. En efecto, los trabajadores por cuenta ajena a tiempo completo e indefinidos, otrora ampliamente mayoritarios, representaban el 46,9% de la población activa. Es decir, menos de la mitad. El resto estaba compuesto por una amplia variedad de situaciones (13,5% trabajadores por cuenta propia; 6,4% indefinidos a tiempo parcial; 13,9% temporales a tiempo completo; 5,2% temporales a tiempo parcial; 14% desempleados).

**Estamos, por tanto, ante una segmentación del trabajo que desborda la coyuntura e interpela a procesos de largo aliento ligados al despliegue de los métodos de producción ligera y a las nuevas formas de organización del trabajo que se llevaron a cabo a partir de la década de los ochenta en nuestro país**

---

De forma intuitiva se podría pensar que esta situación del mercado de trabajo es resultado de la crisis económica que impactó en España a partir de 2008 y de su gestión a cargo de diferentes gobiernos. O, quizá, que este escenario es consecuencia del impacto en el mundo del trabajo de la acelerada transformación tecnológica. Nada más lejos de la realidad. En 2007, último año de la etapa de expansión económica iniciada en la década de los noventa, la población activa se repartía de forma muy similar con un 47,3% de indefinidos a tiempo completo (16,1% trabajadores por cuenta propia; 4,6% indefinidos a tiempo parcial; 19,5% temporales a tiempo completo; 4,6% temporales a tiempo parcial; 7,9% desempleados).

Estamos, por tanto, ante una segmentación del trabajo que desborda la coyuntura e interpela a procesos de largo aliento ligados al despliegue de los métodos de producción ligera y a las nuevas formas de organización del trabajo que se llevaron a cabo a partir de la década de los ochenta en nuestro país, y que han transformado la morfología de la empresa y los modelos de negocio, la estructura económica y, en último término, han diversificado las formas en las que se expresa el trabajo hoy, en el marco de un proceso sostenido de individualización de las relaciones laborales y de remercantilización<sup>3</sup>.

Como consecuencia de la reorganización del modelo productivo y de las estrategias de beneficio<sup>4</sup>, la empresa integrada verticalmente que agrupaba en su seno el conjunto de tareas de un proceso de valor y homogenizaba las condiciones de trabajo se ha transformado. Es el surgimiento y expansión de la empresa red. Aunque existen diversos modelos, esta es una forma de coordinación dependiente y jerárquica entre empresas ligadas por el mismo ciclo productivo<sup>5</sup>, que ofrece una mayor capacidad de adaptación y que en términos de condiciones laborales las diversifica según el eslabón de la cadena productiva en el que se ubiquen los trabajadores.

---

**En los espacios más débiles de la cadena, donde se ubican las micro, las pequeñas y las medianas empresas, las posibilidades de organización de los trabajadores son menores y las situaciones más precarias**

---

En este entramado de coordinación jerárquica empresarial, las condiciones laborales y salariales -como ya se ha señalado- se diversifican, pero también se jerarquizan. Es habitual que en el centro, las posibilidades de organización de los trabajadores sean más favorables que cuando uno desciende en la red de dependencia. En los espacios más débiles de la cadena, donde se ubican las micro, las pequeñas y las medianas empresas, las posibilidades de organización de los trabajadores son menores y las situaciones más precarias.

Asimismo el proceso de terciarización de la estructura económica ha ido asociado a la extensión de un sector de servicios manuales, en contraposición a unos servicios de mayor valor añadido, donde las condiciones laborales están caracterizadas por la precariedad laboral. En este espacio surge el nuevo proletariado del sector servicios (camareros, repartidores, cocineros, dependientes, telefonistas, etc.) que, como consecuencia de sus condiciones objetivas, muestra una limitada capacidad de organización en los centros de trabajo.

La transformación tecnológica digital ahonda en este surco abierto hace ya cuatro décadas. Las nuevas tecnologías digitales permiten reducir los costes de coordinación, transacción e información asociados a la fragmentación de la cadena de valor, lo que facilita la profundización en el modelo de empresa-red y en la diversificación y segmentación de las condiciones laborales. Asimismo provoca un salto cualitativo en este modelo con la plataformización del trabajo y la extensión del trabajo a demanda. De la misma manera, se observa una profundización en la terciarización de la estructura económica con un peso creciente de los sectores de servicios manuales.

De esta forma se ha ido configurando un espacio periférico en el mundo del trabajo en el que la inestabilidad laboral, la incertidumbre vital y la insuficiencia económica impactan sobre un colectivo que además tiene enormes dificultades para acceder al sistema de protección social. Son estos trabajadores quienes asumen los riesgos asociados a los ciclos económicos, al mercado; son la variable de ajuste. Por otra parte, al conjunto de trabajadores se nos exige polivalencia y capacidad de adaptación permanente. Resiliencia, lo llaman. La fractura entre el trabajo manual y el trabajo intelectual típica del *taylorismo* se estrecha. Nos “invitan” a ser autónomos, a asumir riesgos y a aportar mejoras de los procesos productivos, pero también a identificarnos plenamente con la cultura empresarial.

---

**Se ha ido configurando un espacio periférico en el mundo del trabajo en el que la inestabilidad laboral, la incertidumbre vital y la insuficiencia económica impactan sobre un colectivo que además tiene enormes dificultades para acceder al sistema de protección social**

---

El sindicalismo, como espacio de autoorganización de los trabajadores con voluntad y capacidad de extender derechos, enfrenta nuevos- viejos desafíos ligados a este ecosistema laboral segmentado entre un centro y una periferia, que a su vez se encuentra transversalizado por cuestiones de género, edad y nacionalidad. Un centro y una periferia que se petrifican en el tiempo<sup>6</sup>. Es decir, las situaciones de precariedad que sufren aquellas personas que se encuentran en los espacios más débiles del mundo del trabajo tornan en estructurales, desapareciendo la posibilidad de una cierta movilidad ascendente. Es más, ya se habla de una precariedad ascendente. Colectivos de trabajadores que antes se situaban en zonas de relativa comodidad laboral, ya se ven afectados por la erosión de sus condiciones laborales.

Las preguntas que hoy el sindicalismo de clase debe responder son: ¿cómo organizar a los trabajadores cuando la empresa o centro de trabajo se diluye, llegando a desaparecer en algunos casos? ¿Cómo organizar a aquellos trabajadores que rotan de empresa o sector de forma permanente, los denominados trabajadores nómadas? ¿Cómo hacer partícipes a los trabajadores que se encuentran en las pequeñas y medianas empresas? En definitiva, ¿cómo organizar y hacer partícipes del sindicalismo de clase a aquellos trabajadores que no disponen de la vía clásica de vinculación sindical a través de la proximidad con el hecho sindical y sus estructuras organizativas? ¿Cómo construir una solidaridad general entre el conjunto de trabajadores en un tiempo en el que no está dada?

---

## **¿Cómo construir una solidaridad general entre el conjunto de trabajadores en un tiempo en el que no está dada?**

---

Es obvio que el sindicalismo de clase viene intentando dar respuesta a estas cuestiones desde hace tiempo. Las organizaciones de trabajadores acompañan y se adaptan a los cambios que se han producido, y se producen, en la empresa y en la estructura económica, que someramente se han abordado en este artículo, y que son su espacio natural de actuación. Es por eso por lo que a día de hoy los trabajadores de estas organizaciones sindicales son mayoritariamente del sector servicios, surge la organización en los espacios más débiles del mundo del trabajo –no sin un tremendo trabajo impulsado por la solidaridad– y la mujer ocupa un lugar cada vez más importante en términos cuantitativos, aunque debe avanzarse en términos cualitativos.

No obstante, el contexto continúa exigiendo toda la capacidad de audacia al sindicalismo de clase, en términos organizativos y de propuesta. Adaptar unas estructuras nacidas y pensadas para otro mundo del trabajo no es fácil. Pasar de la solidez de una realidad claramente estructurada a la fluidez y agilidad que demanda el mundo actual encuentra inevitables inercias que actúan como

bloqueo. En un contexto definido por un espacio y tiempo de trabajo líquido, el sindicato debe ser capaz de organizar a los trabajadores allí donde se encuentren y más allá de su situación particular.

Ese lugar es, por supuesto, el centro de trabajo, empresa o sector productivo. Esta es la fórmula clásica para construir un vínculo entre la organización y los trabajadores. Pero no siempre es posible. Es bien conocido que los dos principales factores de afiliación sindical son la estabilidad y el tamaño empresarial<sup>7</sup>. Factores que como sabemos se han visto erosionados por las nuevas formas de organización del trabajo. Nuestro tejido empresarial está caracterizado por una amplia presencia de micro y pequeñas empresas. Además, la gran empresa viene reduciendo su tamaño de forma constante en busca de esa mayor flexibilidad y agilidad que exige el escenario actual.

---

**El territorio, entendido como ese ámbito geográfico en el que los trabajadores viven, trabajan y se relacionan, debe materializarse en un espacio organización y acción sindical, complementario al centro de trabajo, empresa o sector productivo**

---

Así pues, si el sindicalismo de clase aspira a ser un espacio de autoorganización de los trabajadores, más allá de su situación específica y de dónde se encuentren, tiene que ser capaz de reconstruir ese imprescindible vínculo estable con un amplio colectivo de trabajadores que se encuentran lejos de los canales clásicos de organización, participación y afiliación. De esta manera el territorio, entendido como ese ámbito geográfico en el que los trabajadores viven, trabajan y se relacionan, debe materializarse en un espacio organización y acción sindical, complementario al centro de trabajo, empresa o sector productivo. Como subrayaba Philippe Martínez, secretario general de la CGT francesa, en una entrevista realizada en noviembre de 2018<sup>8</sup>, “muchos trabajadores están entre dos sectores o están fuera de todos los sectores [...], así que tenemos que evolucionar. La CGT trabaja por sectores y por territorios, lo que constituye la fuerza del sindicato. En los dos casos hay que dejar de pensar que los trabajadores van a venir a nosotros e ir nosotros hacia ellos”.

Por otra parte, el sindicalismo de clase también debe ser capaz de situar en el centro de sus reivindicaciones laborales y sociopolíticas las preocupaciones, los anhelos y las problemáticas de estos colectivos. Solo a partir del conocimiento y asunción de esta realidad plural y diversa es como el sindicato será capaz de reconstruir un denominador común a partir del cual se levante una identidad colectiva para el siglo XXI. Porque la clase no está definida únicamente a partir de sus rasgos estructurales, sino que debe construirse y reconstruirse permanentemente a partir de la edificación de una conciencia colectiva compartida que pasa por poner en común las experiencias subjetivas de la explotación laboral y por supuesto las resistencias y luchas a esta.

---

## La clase no está definida únicamente a partir de sus rasgos estructurales, sino que debe construirse y reconstruirse permanentemente

---

En definitiva, no podemos sino hacer nuestras las palabras de Bruno Trentin, quien fuera secretario general de la CGIL entre 1988 y 1994, cuando se refería a los retos que tenía ante sí el sindicalismo de clase:

*“El sindicato estaba llamado a afrontar la crisis histórica del pacto de solidaridad que existía entre trabajadores subordinados y también de las relaciones entre ellos y el universo, cada vez más complejo y articulado, de los parados, los infraocupados y los precarios. Era una crisis histórica que afectaba a todos los países industrializados. Una crisis que no se manifestaba solamente como un proceso de desarticulación corporativa del conflicto social, sino también como una crisis política y cultural de los movimientos sindicales. La solidaridad de clase ya no era un presupuesto de ideas unificadoras; ni un valor al cual recurrir a golpe de fe, permitiendo al sindicato reafirmar sus propias tradiciones sobre la base de nuevos objetivos. La solidaridad de clase debía ser reconstruida literalmente desde sus cimientos<sup>9</sup>”.*

La reflexión de Trentin, lejos de haber sido superada por los años, mantiene plena su vigencia. Y considerada la realidad española y presente, elaborado el análisis y asumida la magnitud de la tarea, afirmamos con claridad que no hay tiempo que perder para abordar de cara y sin temor un reto que se antoja histórico. Nos va todo en ello.

---

**Carlos Gutiérrez Calderón.** Economista y trabajador en Telefónica. Es Secretario confederal de Juventud y nuevas realidades del trabajo de CCOO.

### NOTAS

- 1.- Técnicos y personal de apoyo que viajan con un grupo musical durante sus giras. [\[^\]](#)
- 2.- Miguélez, F. y Prieto, C. (2009): “Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa”, Política y Sociedad, Vol. 46, Num. 1 y 2: 275-287. [\[^\]](#)
- 3.- Un estudio de caso interesante que aborda estas transformaciones que se han producido en las últimas décadas en una zona industrial de Madrid es: López Calle, P., Fernández, J. y Alas-Pumariño, A. (2019): Ciudad Periferia. El fracaso de la reconversión industrial madrileña 1980-2020, Editorial Complutense. [\[^\]](#)

- 4.- Para profundizar en el concepto estrategia de beneficios Boyer, R. y Freyssenet, M. (2003): Los modelos productivos, Madrid, Fundamentos. [\[^\]](#)
- 5.- Martín, A. (1994): "La empresa-red: un modelo de división del trabajo entre empresas" Papers, Nº 44, 87-109. [\[^\]](#)
- 6.- Eurofound (2019): "Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analysis", Publications Office of the European Union, Luxembourg. [\[^\]](#)
- 7.- Cilleros, R. (2011): "Las consecuencias de las nuevas características del trabajo en la afiliación sindical", Encrucijadas, Nº1, 28-50. [\[^\]](#)
- 8.- Entrevista <https://www.cuartopoder.es/internacional/2018/11/26/philippe-martinez-problema-capital-no-inmigrantes/>. [\[^\]](#)
- 9.- Trentin, B. (2013): La ciudad del trabajo. Izquierda y crisis del fordismo, Bomarzo, Albacete. [\[^\]](#)