

A. ALLÒ QUE EN JOAN VA DIR: ALTERNATIVES I REIVINDICACIONS AL MODEL ECONÒMIC ACTUAL

La verdad es que algo está cambiando, y algo nuevo se está gestando “para bien o para mal”. “Para bien” porque, sin duda, los avances tecnológicos han colocado a la humanidad en el umbral de un posible salto cualitativo de creación de riqueza, impensable hace sólo treinta años. “Constituye una aventura apasionante, desde el punto de vista intelectual, científico y tecnológico, al que la comunidad científica no renunciará”. “Para mal” porque las profundas transformaciones que empiezan a operarse se están haciendo “bajo la ley del más fuerte, sin contemplaciones, reforzándose, al mismo tiempo, las actitudes más insolidarias del liberalismo económico”.

Por eso debemos preguntarnos ¿con qué costes sociales? y ¿hacia dónde vamos? ¿Qué cambios se están ya dando? Cada época de la historia tiene sus propios cambios, y, desde luego, la nuestra no es una excepción, aunque presumiblemente los cambios que contemplamos ahora son debidos, de forma muy específica, a la “crisis económica”, a la “crisis del Estado Social”, a los “cambios a que se ve sometida la misma naturaleza del trabajo y el proceso productivo”, etc. Algunos hablan, incluso, de “crisis de la civilización industrial” y del advenimiento de una “sociedad de ocio postindustrial”. Nosotros vamos a prescindir de los nombres con los que pueda ser calificada esa hipotética sociedad del futuro. Pero, claro, ese futuro nos interesa.

Es mucho lo que está en juego: el futuro de millones de hombres y mujeres, sobre todo los que hoy son niños, y de los miles de jóvenes que buscan todavía su primer empleo.

Pues bien, la mejor manera de prevenir o de anticipar ese futuro, sin caer en la ciencia ficción, es comprender el presente a través de un hilo conductor o de una hipótesis de trabajo. Se trataría de establecer una hipótesis que sea verificable y que, en buena medida, aunque no de forma exclusiva, sea, al mismo tiempo, determinante del resto de los aspectos que abarcan al cambio global. La hipótesis de trabajo que vamos a utilizar se refiere a la “crisis del trabajo”, y podría formularse de la siguiente manera:

«La reciente crisis económica, junto con la presencia e introducción masiva de las “Nuevas Tecnologías”, pone en entredicho una gran parte de nuestros valores culturales y éticos, de nuestros modos de comportamiento, de las expectativas de trabajo para todos. Y, cosa más importante, puede poner en entredicho a instituciones sociales (educativas y políticas), en las que, hasta ahora, se ha basado nuestra “sociedad-de-trabajo”. Tales cambios comportan, por su parte, unas consecuencias, algunas de las cuales las estamos ya conociendo y “padeciendo”. Me refiero a las situaciones masivas de paro, marginación y pobreza,

a causa de las cuales determinados colectivos, como los jóvenes sin trabajo, se ven especialmente afectados».

Esta hipótesis de trabajo sugiere, a su vez, los siguientes interrogantes: tales situaciones masivas de paro, marginación y pobreza ¿constituyen el precio que debe pagarse para la salida de la crisis? ¿Estamos dispuestos a preguntarnos si las actuales instituciones sociales, culturales, educativas, políticas y productivas, sobre las que se ha basado la supuesta “civilización industrial” desde hace doscientos años, pierden consistencia y, en cierta medida, pierden, también, su razón de continuar igual que hasta ahora? ¿Qué política de futuro, en todos los órdenes, podemos proponer y diseñar, de cara, fundamentalmente, a la inserción social y profesional de los jóvenes?

[...]

Un común denominador de todas estas reflexiones puede resumirse así: nos enfrentamos a un proceso que parece irreversible: la innovación tecnológica, basada en la microelectrónica, en la biotecnología, etc., constituye un reto al que no se puede renunciar y puede suponer para la humanidad haberse colocado en el umbral de una nueva era de progreso y de bienestar.

Pero existe, al mismo tiempo, otra cara de la moneda: la introducción masiva e incontrolada de las nuevas tecnologías, en base, fundamentalmente, o casi exclusivamente, al solo criterio de la rentabilidad, de la productividad y del beneficio rápido, está siendo la causa de nuevos desequilibrios sociales y ecológicos, tan serios y graves como los provocados por la primera revolución industrial. Costes sociales y humanos que no pueden olvidarse y a los que es preciso dar una respuesta, ya desde ahora. Puede que, todavía, llegemos a tiempo. Hay quien piensa, sin embargo, que la suerte está echada, y que de nada nos va a servir la experiencia de las épocas de la primera industrialización: la humanidad avanzará, pero muchos de sus miembros en nada se beneficiarán de tal progreso. Todo lo contrario:

los desequilibrios sociales y culturales, tanto en el ámbito planetario, como en el seno de los diversos países se agravarán todavía más.

En este sentido es dramáticamente elocuente lo que nos “narran” los economistas P. Pay y M. Stewart en su crónica “adelantada” del período comprendido entre 1981 y el año 2000: «Bajo el sistema de libre mercado los que tenían éxito se enriquecían y los que no, permanecían en la pobreza. El sistema sólo podía funcionar creando esas grandes desigualdades... La riqueza traía más riqueza y la pobreza más pobreza». Estos autores nos describen la situación en que puede encontrarse el mundo desarrollado en el año 2000 si continúan en alza las actuales políticas neoliberales. Disponemos de datos más que suficientes para mostrar cómo esta alarmante previsión para dentro de doce años es una realidad más que evidente al acabar 1988. ¿Será posible cambiar esa crónica “anticipada” que comienza el 20 de enero de 1981 cuando toma posesión de su cargo el nuevo presidente de los Estados Unidos? O ¿vendrá el “Apocalipsis 2000”?

[...]

No es infrecuente que los portavoces del “sistema” nos digan, una y otra vez, que el paro junto con las situaciones de precariedad que lo acompañan, tiene su causa en la crisis que hemos sufrido durante los últimos quince años. Pero ahora, se nos repite insistentemente, la crisis ha sido superada y nos encontramos en el camino correcto de la recuperación y del bienestar para todos los ciudadanos.

En esta afirmación hay una trampa y es menester desvelarla. Disponemos de indicios suficientes para poder decir que tal recuperación “económica” se ha hecho y se está haciendo a costa precisamente de la recuperación “social”. Indicios que evidencian unos costes sociales “necesarios” para que tal recuperación sea posible. Costes sociales, además, no de carácter temporal sino de carácter institucional y estructural. Es decir, que están diseñados para perdurar de forma permanente, incluso agra-

vándose tanto cuantitativa como cualitativamente, a no ser que se adopten políticas alternativas.

TEXT DE:
**EL MODELO SOCIOECONÓMICO QUE NOS
ESPERA Y POSIBLES ALTERNATIVAS**

Data de referència: desembre 1988.
Codi arxivístic: ACBL50-164-T2-1580

Para salir de la crisis, el “sistema” necesitaba recuperar los niveles de beneficio y de acumulación capitalista que se habían perdido o habían disminuido durante la década de los años setenta. Ello exigía, entre otras cosas, abaratar los costes laborales y aumentar, hasta todo lo posible, la productividad. En términos corrientes esto quiere decir producir mucho, pero con menos personas y con salarios bajos. Y esto sólo se podía conseguir teniendo las manos libres para poder despedir a los trabajadores cuando ya no fuesen necesarios, porque iban a ser sustituidos por las “nuevas” máquinas. Dos principios básicos para la salida de la crisis, de acuerdo con los principios del MERCADO TOTAL: a) “trabajo barato y flexible” y b) “renovación de la obsoleta estructura productiva, mediante la innovación tecnológica y la utilización de las técnicas de organización y gestión ‘a la japonesa’”. Estas dos políticas (innovación tecnológica y “mercado laboral flexible”) constituyen la clave de bóveda del futuro que está emergiendo ya.

“La innovación tecnológica”, tal como se ha introducido y utilizado (proceso que sólo acaba de comenzar), no sólo supone un aumento espectacular de la productividad, sino que sustituye (“libera”) a enormes cantidades de mano de obra humana, o la desplaza hacia otros lugares. En cualquier caso, esto provoca y provocará un tipo de desempleo que poco tiene que ver con el paro de los años setenta. Es el llamado paro “tecno-estructural”, objeto de tantos análisis, y sobre el que más o menos todo el mundo está de acuerdo. Voces expertas de la OIT nos advierten que, por lo menos, hasta la década de los cincuenta del próximo siglo no se prevén cambios sustanciales en el volumen de desempleo. En lo que no todos están de acuerdo, como bien sabemos, es en el tratamiento que debe

darse a la desocupación masiva, tanto la actual como la que puede avecinarse.

“El mercado laboral ‘flexible’”, junto con el debilitamiento del movimiento sindical, constituye otra condición para garantizar el tipo de innovación tecnológica que necesita el “sistema”: fuerza laboral desprotegida y contratación flexible. En el siguiente capítulo se aborda este tema desde la perspectiva jurídica. Lo incluimos aquí como ejemplo evidente de los costes sociales a los que nos estamos refiriendo. Es decir: vía libre a todo tipo de contratación eventual, con presencia sindical debilitada, y prácticamente sin ningún tipo de contrapartida en materia de reciclaje ocupacional o de compensación económica adecuada.

TEXT DE:
**INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y COSTES SOCIALES.
MERCADO TOTAL Y NUEVAS POBREZAS**

Data de referència: març de 1989.
Codi arxivístic: ACBL50-164-T2-1586

Jo no sé quin model d'estructura productiva tindrem en els propers deu o quinze anys. Les coses poden canviar molt ràpidament. Quelcom, tant mateix, hom pot esbrinar si tenim present alguns símptomes molt clars: el paper de la nova divisió internacional del treball, l'impacte de diversificació productiva en el si de la mateixa CE, el procés de deslocalització industrial vers zones de mà d'obra barata, l'aparició de diferents formes de terciarització marginal i del sector quaternari, evolució dels processos migratoris, canvis cada vegada més profunds en el procés de concentració d'alta tecnologia en els països centrals més desenvolupats de la CE, dels EUA i del Japó, paper que jugaran als països del sud-est asiàtic, Corea i Taiwan... En el fons, la incertesa de l'evolució de la crisi actual...
[...]

No podem oblidar que el sindicalisme en aquest moment no podrà assolir les noves funcions sense que la seva funció primària estigui atesa plenament: la defensa dels seus adherents i de tots els treballadors i treballadores en general, la defensa del conjunt de totes les categories socials (assalariats, pensionistes, aturats...). La seva primària vo-

cació és la de defensar els interessos i aspiracions... De l'eficàcia per tal d'assolir aquest objectiu, se seguirà la legitimació per a defensar els nous reptes i desafiaments. Tampoc no podem oblidar que els sindicats han de representar interessos que són menys homogenis que abans i amb identitats col·lectives cada vegada més diversificades...

És evident que les noves reivindicacions seran cada vegada una font d'activitats econòmiques noves i el sindicalisme té el perill de practicar la política de l'estruç que menaria a la divisió clàssica de tasques. El sindicat o lo social, el patronat o l'econòmic. Al contrari és indispensable posar en comú el camp econòmic i social...

Si volguéssim descriure esquemàticament dos tipus de comportaments sindicals amb les seves conseqüències, hom podria imaginar dues situacions possibles: d'una banda el sindicalisme intervé de forma clàssica, refusant de mirar més enllà dels seus bastions més organitzats, a part de fer discursos o declaracions sobre l'atur, la precarietat, la nova pobresa, etc. Aquest tipus de sindicalisme té el perill d'adherir-se a l'acceptació d'una societat trencada que multiplica les formes de marginació i d'exclusió. Pot obtenir bons resultats electorals o reivindicatius i mantenir l'audiència, però no farà més que reproduir el model de societat imposat avui pel capitalisme. Hom pot imaginar aquest tipus de sindicalisme en la funció pública, però també a les empreses més competitives o protegides per tal de desenvolupar polítiques socials avançades. Tanmateix pot córrer el risc de transformar-se en un sindicalisme d'assalariats qualificats, relativament allunyats de la "periferia" (aturats, assalariats amb situació precària, exclosos).

D'altra banda, el sindicalisme podria cercar una articulació entre la seva responsabilitat directa pel que fa als seus afiliats i la seva responsabilitat més àmplia referida al conjunt de les categories socials. Aquesta concepció condueix a jerarquitzar les prioritats: reducció del temps de treball, repartiment del treball, lluita contra les desigualtats, donar garanties als assalariats d'empreses petites o empreses intermèdies on les relacions socials no estan estructurades. És aquesta concepció la que

empeny a desenvolupar reivindicacions que porten a un nou tipus de desenvolupament solidari i emancipador...

l desafiament es cristal·litza ja en les noves opcions reivindicatives, els nous temes de negociació i els acords a què s'arriba. L'excés de pragmatisme i l'excés de dogmatisme arriben a un mateix resultat, un desenvolupament fundat sobre el dualisme i les desigualtats...

Una organització sindical no pot eludir el debat i refusar de comprometre's concretament a més de comprometre's en les seves opcions reivindicatives. Aquí es troba l'ocasió de lligar l'acció a l'empresa i l'acció fora de l'empresa.

[...]

En aquesta fase intermèdia no és fàcil saber on ens menarà l'evolució. Pot ser una ocasió per orientar opcions col·lectives determinants per al futur de l'ocupació, els tipus de treball i els estils de vida, per reconduir les lògiques tecnològiques que es posen en marxa per tal d'adaptar-se a les noves necessitats socials, col·lectives i suscitar ací el desenvolupament d'una ocupació col·lectiva...

Interrogar-se sobre la utilitat social d'allò que es produeix, reduir les desigualtats, modificar el treball i l'organització del treball, actuar sobre la manera de concebre i produir, aprofitar les noves tecnologies per tal de fer possibles activitats antigues no rendibles, afavorir l'oferta a fi de no deixar-se tancar en el lleure "repetitiu" o sense imaginació. Dit d'una altra forma, es tracta de passar d'un estadi de client passiu i captiu a un estadi de consumidor-actor que sap elegir i actuar...

Promoure la nova demanda, en certa mesura, suposa posar els jalons d'un nou model de creixement menys homogeni, més diversificat, dona un lloc més significatiu a la innovació social, a la iniciativa i a la descentralització del poder...

La transformació d'un tipus de desenvolupament apareix en aquest sentit com un objectiu concret, com una perspectiva per a l'acció sindical en els llocs de treball i a l'exterior: noves proposicions de solucions per tal de satisfer les necessitats socials, intervenir sobre la qualitat dels productes, reflexionar sobre la utilitat social de l'activitat econòmica i sobre tot allò que es refereix a l'entorn social...

porque así ha sido siempre. Como nos dejó escrito Josep Fontana,³⁴ las personas hacemos la historia, pero mientras la hacemos no somos conscientes exactamente de lo que estamos construyendo.

Y acabo. Si algo aprendí de Joan N. García-Nieto, y aprendí muchas cosas, es que incluso en la adversidad había que ser realista. Que alcanzar los cielos puede ser un objetivo deseable, pero que, mientras tanto, preparar a fondo la negociación con cualquier gran empresa del Baix era lo que nos tenía que preocupar. ¿Para lograr la emancipación del proletariado? Bueno, de momento para tener una cierta seguridad laboral que permitiera, como mínimo, una vida digna. Para, entre otras cosas, tener una nevera en condiciones donde guardar comida fresca, que la prole pudiera estudiar y tuviera esperanza en lo que le deparaba el futuro (cosa que ahora no tienen) y, por qué no, posibilitando alguna escapadita en familia a Benidorm. Y otros detalles que se me escapan.

³⁴ COSCUBIELLA, Joan. Op. cit.

Para acabar ¿En qué sentido deben cambiar los sindicatos?

La respuesta la están dando los mismos sindicatos: han de cambiar en el sentido que ya están cambiando. Se trata por tanto de seguir ahondando en ese camino.

En primer lugar, fijando unas prioridades claras centradas en la defensa del nivel de empleo, pero también de su calidad.

En segundo lugar, reforzando el modelo confederal, un modelo que hace compatible la defensa de los intereses específicos de cada sector o profesión con los intereses generales del conjunto de personas trabajadoras y hace posible agregar causas diversas, lo cual es el gran reto de las organizaciones hoy en día.

En tercer lugar, adaptándose a los cambios en la composición de la clase obrera (cada vez menos “obrero”) adecuando su organización y su acción a sectores hasta ahora refractarios (muchas veces por indefensión o desconocimiento) a la acción sindical, con el objeto de incrementar sus niveles de afiliación, y sus condiciones laborales cambiantes (disgregación en el espacio-temporal, trabajo remoto, pérdida del valor asignado al trabajo), no solamente para incrementar la afiliación, sino también para reforzar los vínculos que permitan a los sindicatos ejercer su papel de mediación frente a la empresa y frente al Estado. Y en este punto, un desafío importante es el de recuperar el vínculo entre trabajadores y sindicatos de forma que aquellos no vean a los sindicatos solo como meros proveedores de servicios, es decir, una relación de cliente-proveedor. Si se quiere, podemos hablar de recuperar la “afiliación emocional”. Por eso, y cito nuevamente a Coscubiela,³³ organizaciones como la CGIL o CCOO ponen mucho énfasis en destacar su condición de sindicatos de personas trabajadoras y no sindicatos para personas trabajadoras. El primer vínculo es político-emocional; el segundo, clientelar.

En fin, dentro de este mundo complejo y radicalmente nuevo, y a pesar de todo, hoy en día el sindicalismo está jugando en España un papel clave en las empresas y en la sociedad. Se ha visto últimamente en la organización de trabajadores de empresas de plataforma, como ocurrió con la huelga de los *riders* de Barcelona o en la negociación del primer convenio colectivo del sector. También en el acuerdo suscrito con el gobierno español para otorgar protección laboral a los *riders*, una legislación pionera en Europa. Por no hablar del reciente V Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva firmado el 10 de mayo del 2023 entre la CEOE empresarial y las confederaciones sindicales de CEPYME, UGT y CCOO, un acuerdo importante tanto por el contenido, amplio y complejo, como por los mecanismos de negociación que le han precedido, es decir, por el modelo relacional que se está construyendo entre organizaciones empresariales y de los trabajadores.

Parece, por tanto, evidente que en el marco de la mediación social se ha iniciado la transición hacia nuevas formas de organización social de los trabajos.

De momento desconocemos hacia dónde nos lleva esa transición, pero eso no debe preocuparnos

³³ COSCUBIELA, Joan. Op. cit.

Però la transformació d'un tipus de desenvolupament basat sobre la lògica d'un capitalisme cada vegada més internacionalitzat no es pot tancar amb la recerca de solucions als problemes dels països industrialitzats. La recomposició de les relacions internacionals, la concepció d'Europa, la redefinició de les relacions Nord-Sud constitueixen l'evidència d'un segon pas per a l'alternativa a la crisi...

El sindicalisme representa una de les formes, sens dubte la més poderosa, si arriba a hissar-se per damunt de totes les formes de corporativisme i de nacionalisme... La democràcia econòmica ens demana sortir de l'economia de la tecnicitat i de l'abstracció. Hem de fer transparents les coses,

amb la seva real significació: produir, consumir, estalviar, invertir, no són solament “conceptes” reservats als especialistes..., són els “actes” de la vida quotidiana. Els “actors” reals de l'economia tenen el dret de conquerir la comprensió i el mestratge de la seva activitat doblement confiscada per la lògica del sistema capitalista que les aparta de les decisions, per l'opacitat del sistema i del llenguatge que les exclou del debat.

TEXT DE:

**EL FUTUR DEL TREBALL I
LES EXIGÈNCIES SINDICALS**

Data de referència: octubre de 1993.

Codi arxivístic: ACBL50-164-T2-1710

B. CONSTRUIR SINDICALISMO CUANDO PARECE QUE LOS OBREROS NO SON LO QUE ERAN

Carlos Obeso Abalde

Comenzaré refiriéndome a *Retour a Reims* (2022),⁵ un documental que narra la historia de la clase obrera francesa desde la postguerra hasta la actualidad.

Hasta los años ochenta del siglo pasado, la narrativa es coherente con un documental que habla de la clase obrera. A partir de ahí se vuelve confuso. Comenzando por la “clase obrera”, ¿se parecen los obreros de los años cincuenta, sesenta y setenta, con sus estrecheces, su trabajo “de fábrica”, manifestaciones, sindicatos, clubs de domingo, “conciencia obrera”, a los que aparecen manifestándose alrededor del año 2000? El documental no llega a explicar esa realidad emergente. Y es que los marcos analíticos, que eran válidos para la época postbélica, parecen no serlo cuando se enfrentan a la contemporaneidad (“indignados”, “chalecos amarillos”, etc.).

¿Qué capacidad explicativa tenían y cuáles eran las deficiencias? Me refiero a los modelos analíticos que utilizaba Joan N. García-Nieto o yo mismo influidos por la narrativa marxista pero también por la liberal-progresista que se enseñaba en centros universitarios como la London School of Economics, donde nos formamos intelectualmente Joan N. García-Nieto y yo mismo.

Simplificaré esos modelos dejando escapar mil matices.

Nuevas y viejas narrativas para explicar el movimiento obrero

Si de lo que se trata es de mejorar el empleo en seguridad, calidad y cantidad, el núcleo del análisis es la negociación-confrontación entre el capital y el trabajo fundamentalmente a nivel de empresa,

⁵ Dirigido por Philippe Le Guay, basado en la novela del mismo nombre de Didier Eribon.

Pero partimos de donde partimos y, si hay palabras que suenan a antiguo, la que se lleva la palma es la de “sindicato” o más en genérico el “sindicalismo”, una institución que, se admite, jugó un papel fundamental en la era del capitalismo industrial, pero, opinan algunos, ahora mismo está desfasada. Y es que el sindicalismo nace y se hace en un mundo de lógica predigital, con la fábrica como unidad de producción autocontenida donde las identidades de clase eran claras y donde el trabajo era el valor central. Todo eso cambia, lo he explicado anteriormente, de forma paulatina pero imparable a partir de los ochenta del siglo pasado.²⁹ Lo describe Joan Coscubiela:³⁰

«La digitalización no solo trocea los trabajos, los procesos productivos y la vida de las personas, sino también nuestras identidades. A diferencia del taylorismo industrial en el que la productividad se conseguía dividiendo al máximo los procesos productivos, pero manteniendo el control empresarial concentrando a las personas trabajadoras en grandes fábricas, el taylorismo digital consigue el control social desmenuzando también los espacios de trabajo y de vida personal. Uno de los efectos de estas dinámicas de segregación de espacios y condiciones de trabajo es un proceso de desagregación de intereses, de causas y, en último término, de las identidades».

En fin, el ecosistema donde vivía y crecía el sindicalismo ha desaparecido en gran parte. Su papel en la era actual se diluye, pero ¿es así realmente?

Comencemos por lo evidente. El cambio en el ecosistema ha propiciado sin duda la ruptura o el distanciamiento en los vínculos de las personas con las estructuras de mediación social, en nuestro caso los sindicatos, pero también los partidos. Se ha pasado de unos vínculos estables y permanentes a relaciones esporádicas y volubles. De hecho, y de nuevo citando a Coscubiela:

«Muchos trabajadores ven el sindicalismo como algo ajeno, como un mero proveedor de protección laboral y social o una asistencia de último recurso. A veces los sindicatos también se comportan así con las personas trabajadoras».³¹

Que esto sea así no implica que el sindicalismo ya no sirva. Quiere en cualquier caso decir que necesariamente se ha de adaptar a las nuevas condicionantes del entorno. Y creo que es lo que está ocurriendo. Las respuestas del sindicalismo a los nuevos tiempos lo están liderando generaciones nuevas. Sus respuestas son, por tanto, diferentes, entre otras razones, porque esos líderes han crecido en esas realidades y por lo tanto son capaces de entenderlas y reaccionar en consecuencia.

Y también conviene no olvidar que el hecho de que muchos trabajos estén atomizados y dispersos geográficamente no es impedimento para que los “nuevos trabajadores”, los de la *Gig Economy*, sean capaces de organizarse.

Para no alargarme, invito a leer los trabajos de Sarrah Kasseem,³² una experta en las formas organizativas de los trabajadores virtuales. Y es que, también aquí, los marcos mentales de los trabajadores jóvenes son por necesidad diferentes y eso les permite adaptaciones a unos entornos que sería misión imposible para las personas que nos formamos en otras realidades.

²⁹ Sobre los cambios en el valor asignado al Trabajo, ver: Obeso, Carlos. “El valor del Trabajo”, en la obra colectiva *Valores blandos en tiempos duros*. Barcelona: Proteus, 2012.

³⁰ COSCUBIELA, Joan. *¿Está en crisis el Sindicalismo?* | política@prosa (politicaprosa.com).

³¹ COSCUBIELA, Joan. Op. cit.

³² How platform workers show solidarity and organize. Social Europe, Abril 2023.

El sistema monetario internacional surgido tras la guerra ya no se adapta a los fines por los que fue creado. Las instituciones financieras (Banco Mundial; el Banco Interamericano de Desarrollo, el Banco de Desarrollo Asiático, el Africano, el Banco Central Europeo, el FMI, etc.) deberían por su parte reflejar la realidad en la que nos movemos hoy y adaptarse a esas realidades. En fin, una larga agenda que rompa con el modelo que se estableció en los albores de los años ochenta y que tan malos resultados han tenido a la larga para el bienestar general.

La tarea es formidable: pasa por reducir los paraísos fiscales controlando la evasión fiscal, pero también por avanzar en la armonización fiscal por lo menos a nivel europeo y desde luego a nivel de estados, por limitar la creación de grandes empresas cuasi monopolistas para fomentar la competencia, por incrementar los impuestos directos a las rentas más altas, fundamentalmente el impuesto de sociedades y, en definitiva, por rebajar el peso excesivo del sector financiero en la economía. Todo eso implica luchar para cambiar la ideología y práctica dominante *business friendly* con un mercado financiero cuasi-desregulado globalmente y donde el Estado juega un papel comparsa, por otra que entienda que el mercado sin que desaparezca debe estar regulado poniendo en definitiva la economía al servicio de las personas y no las personas al servicio de unas minorías. Para ello se necesitan estados más fuertes, controlados democráticamente, que entre otras cosas garanticen una mayor y mejor distribución de la riqueza.

Tema, en fin, complejo para tratarlo en este capítulo. En cualquier caso y siendo realistas, hay que reconocer que la financiarización continúa avanzando. La Unión Bancaria Europea sigue sin completarse y en España los cuatro grandes bancos dominan el 75 % del mercado, una situación oligopolista de facto.²⁶ Por otro lado, las empresas del IBEX tenían (en 2021) 681 filiales en paraísos fiscales, solo un 1 % menos que en 2020 pero tres veces más que en 2009.²⁷ Queda camino por recorrer y no va a ser fácil. Mejor ser conscientes que fiarnos del voluntarismo político.

El futuro del sindicalismo y el papel del Estado

El mundo del trabajo está inmerso en una tormenta. Las ilusiones que generó la pandemia, construir un futuro mejor, invertir en seguridad, y un largo etcétera se han olvidado tan pronto como el riesgo epidémico ha disminuido. En su lugar la crisis de los precios actual ha vuelto a recordarnos la inherente fragilidad del sistema económico y financiero, un sistema que sigue anclado en la idea de que el trabajo es esencialmente una mercancía que hay que optimizar (entre otros mecanismos reduciendo su coste hasta el nivel de subsistencia), como mecanismo óptimo para reducir la curva inflacionista.

Esperábamos que al salir de la pandemia el trabajo recibiría un reconocimiento que se había perdido y que como mínimo participaría en los beneficios del progreso. La admiración por los “imprescindibles trabajadores esenciales” o se ha olvidado o ha empeorado. Muchas promesas se han roto y eso ha hecho aumentar el descontento social.

Pero también es verdad, y tal como señala Unai Sordo, secretario general de CCOO,²⁸ que la pandemia ha realzado el papel positivo del Estado y ha puesto de relieve a la Comunidad Europea. Y por supuesto el papel a jugar por los sindicatos.

²⁶ Misse, Andreu. El “mercado sin alma” que temía Delors. *El País*. 29 de mayo de 2023.

²⁷ Oxfam-Intermon. “Asignatura pendiente”, 18 de mayo de 2023.

²⁸ Sordo, Unai. *El futuro del sindicalismo y los retos de la acción sindical para el siglo XXI*. Septiembre 2022.

el resto es “entorno”. Que se ponga más énfasis en la confrontación, incluso con una finalidad última revolucionaria, o por el contrario en la negociación, diferenciará las distintas posturas de partidos y sindicatos.

¿Y qué entendían estos modelos por Capital? Nuevamente simplifico. El capital era el “management”, la “tecnestructura” en palabras de John K. Galbraith.⁶ Quienes pusieron las bases teóricas del término fueron Adolf Berle y Gardiner Means en su libro *The modern corporation and private property*.⁷

A. Berle y G. Means estudiaron los fundamentos del derecho corporativo en los Estados Unidos así como el surgimiento de las grandes corporaciones. Plantean que la propiedad legal y el control de las corporaciones están separados. Los dueños de corporaciones se entregan a aquellos que controlan las corporaciones a través de la junta directiva.

Por lo tanto, a quienes se enfrentan los trabajadores en la negociación o en el conflicto es a los directivos de las empresas. Los accionistas (simplificando) eran esos actores a los que se reunía anualmente, se les informaba de la situación de la empresa para pasar seguidamente a un cóctel más o menos abundante.

Implícito en este modelo es que los directivos buscan mejorar los beneficios y por supuesto la posición competitiva para remunerar a los accionistas, pero esa remuneración no es el objetivo inmediato y desde luego no es cortoplacista. Pesa más la supervivencia y mejora de la capacidad competitiva de la empresa.

Esta visión se quiebra en los años ochenta del siglo pasado y sobre eso volveré.

¿Quién es hoy trabajador?

Y los trabajadores, la “clase obrera” ¿quiénes son? En teoría “los asalariados”; en la práctica y en la idealización, los obreros de fábrica (grande) trabajando en cadenas de producción. En nuestro país, en la práctica que no en la teoría, los obreros eran los trabajadores de la Seat, de Perkins, de los grandes astilleros, etc.

Estos trabajadores presentan características comunes: tienen trabajo fijo y horarios preestablecidos, tienen “conciencia de clase”, es decir, sentido de pertenencia a un colectivo, lo que implica solidaridad frente al individualismo; el trabajo es central, no instrumental, “eres lo que haces”, y de ahí se deriva un orgullo de lo que se hace y donde se hace. Marcelino Camacho siempre reivindicó haber sido “trabajador de la Perkins Hispania”.

Este concepto de quien es trabajador se liga inconscientemente a la capacidad de influencia y poder. Es difícil que un dependiente (asalariado) de una tienda tenga capacidad de influir en el devenir histórico. Es, por tanto, un modelo parcial y eso porque deja fuera, en la práctica que no en la teoría, a los “trabajadores de cuello blanco”, que sin decirlo explícitamente se entiende que “colaboran con

⁶ Ver JKG, *La era de la incertidumbre*. Plaza Janés, 1981, especialmente el capítulo “La gran corporación”.

⁷ BERLE, A. A., & MEANS, G. C. (1991). *The modern corporation and private property*. New Brunswick: Transaction Publishers. (Originally published 1932).

el capital". Deja también fuera a los trabajadores de la pequeña industria y comercio y a las mujeres. Y por supuesto a los autónomos.

La marginación de la mujer es significativa. Es verdad que, en el sector industrial, su presencia es mínima, pero crece en los servicios, y en el sector textil, y en otros. La Carmen "de España" es una empleada en la fábrica de cigarrillos de Sevilla alrededor del 1845. Según describe Mérimée en su novela:⁸

«Sabrá, señor, que hay de cuatrocientas a quinientas mujeres empleadas en la fábrica. Son las que lían los cigarrillos en una gran sala, donde los hombres no entran sin un permiso del Veinticuatro, porque cuando hace calor, se aligeran de ropa, sobre todo las jóvenes. A la hora en que las obreras vuelven después de comer, muchos jóvenes van a verlas pasar y se las dicen de todos los colores.»

Probablemente eran más de 400 o 500 y su historia es apasionante.⁹ Al final solo nos queda "La Carmen de España", cuyas virtudes cantó la tonadillera María del Carmen García Galistreo, conocida en el mundo como Carmen Sevilla (1930-2023):

«Carmen de España... manola,
Carmen de España... valiente,
Carmen con bata de cola.»

De la Carmen trabajadora, luchadora y solidaria, ni palabra. Y es que de siempre la presencia de la mujer en el trabajo ha sido minusvalorada. Era, lo es cada vez menos, una intrusa. Su papel, y muy especialmente en los países latinos se entiende, debe centrarse en la tarea reproductora-cuidadora.¹⁰ Por no hablar del nulo interés que despierta el trabajo doméstico, un "no trabajo" porque se supone que no aporta valor.¹¹

El obrero fabril, el *management* y la empresa como unidad productiva

Hay obviamente en estos supuestos que asimilan al trabajador con el obrero fabril, circunstancias que como mínimo lo explican. Por ejemplo, el ¿trabajador? de cuello blanco forma parte directa o indirectamente de la cadena de mando y en muchos casos su seguridad laboral va a depender de su fiabilidad (y lealtad) en la ejecución de las órdenes recibidas. En un conflicto abierto, la posición de estos trabajadores es complicada. Por cierto, este campo de análisis, el de la relación jefes, ejecutores de línea media (obviamente una parte, pero no la totalidad de los trabajadores de cuello blanco) no está muy desarrollado. Y sin embargo hay una base teórica y una práctica que sustentan la ambigüedad de esa relación. En los años cincuenta del siglo pasado, las escuelas de *management*, y muy especialmente las alemanas, ponen de moda el "*management* por delegación", donde

⁸ MÉRIMÉE, P. *Carmen* (Biblioteca EDAF). Tapa blanda, 16 mayo 2011.

⁹ https://personal.us.es/alporu/fabricatabaco/cigarrenas_sevilla.htm

¹⁰ TRULLÉN, Jordi y OJES, Carlos. "Human Resource Management in the Latin European context". En el libro colectivo: Emma Perry et al. *The Oxford Handbook of Contextual Approaches to Human Resource Management*. Abril, 2021.

¹¹ En el 2004, la OIT consideraba como trabajo "aquella actividad destinada a producir un ingreso comprendiendo tanto el trabajo asalariado como otras modalidades que producen bienes o servicios destinados al mercado". De acuerdo con esta definición, la labor doméstica no es Trabajo.

movimientos de capital incrementarán la inversión el crecimiento y la prosperidad al permitir que los ahorros fluyan hacia sus usos más productivos».²³

La liberalización de los flujos de capital se consideró el elemento más eficiente del engranaje financiero internacional en la era de globalización. Sin embargo, esta liberalización ha generado una gran inestabilidad que ha afectado mucho más que cualquier innovación tecnológica al mercado laboral.

Si observamos la evolución de los ocupados en España desde el principio de la crisis financiera del 2008, 20.620 millones, hasta el pico de descenso máximo del 2014, 16.950, vemos que en 6 años la población ocupada en España descendió en 3.670 millones, una cifra nada desdeñable. En este punto, la tecnología poco tuvo que ver. No ha sido hasta el año 2023 en que la población ocupada ha llegado a los 20.450 millones, una cifra parecida a la del 2008. Es decir, hemos necesitado 15 años para recuperar las cifras de ocupación golpeadas por una crisis financiera.

Crece por otro lado y de forma brutal las desigualdades. Dos ejemplos: el 50 % de la población mundial más pobre solo posee el 2 % de la riqueza global, mientras que el 10 % más rico detenta el 76 %.²⁴ Por otro lado, el uno por ciento de la población americana retenía el 23,5 % de la renta global en el 2010, frente al 10 % en 1980. Todo un récord conseguido en 20 años. Consecuencia, más pobres, más inestabilidad y más apoyo a los partidos populistas. El motor de ese desequilibrio ha sido la expansión del mundo financiero.²⁵

Los tiempos cambian. Los objetivos de los trabajadores no deberían hacerlo

En fin, los tiempos han cambiado, ciertos modelos mentales de análisis se han vuelto obsoletos y todavía estamos trabajando en la articulación de los nuevos. Pero lo que no debería cambiar serían los objetivos últimos que perseguimos para el mundo del trabajo. Aquí la ética de personas referentes como Joan N. García-Nieto siguen teniendo una rabiosa actualidad, y es que el objetivo último (más allá de ensueños de "alcanzar los cielos") debería seguir siendo el de garantizar que los individuos y las familias, a nivel global y como mínimo, puedan mantener un estándar de vida aceptable en términos de seguridad, calidad del trabajo, y suficiencia económica independientemente de su participación en el mercado laboral.

Dignificar el trabajo pasa prioritariamente por una reformulación a fondo del sistema financiero que debería centrarse en la reflexión de "cómo hacemos capitalismo" para conseguir el bienestar colectivo más que el enriquecimiento personal, evidenciando que los desafíos actuales, cambio climático, crecientes desigualdades entre naciones e individuos, crisis de la salud pública, incertidumbre laboral, piden nuevos actores, reflexiones más complejas (en vez de meros eslóganes) y un profundo repensar de muchas de las instituciones que conformaron los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial.

²³ PALOU, Jesús. Apuntes de clase. Esade, 2023.

²⁴ CHANCEL, L. et al. *World inequality*, 2022. Citado por Andreu Misse, "Explosión de la riqueza de papel". *El País*. 5 de junio del 2023.

²⁵ MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. *The future of wealth and growth hangs in the balance*. 2023.

Este “nuevo orden” se refleja en la gestión empresarial

Las empresas comenzaron a “adelgazar” vía externalización de los servicios periféricos que poco a poco extendieron a los procesos “centrales”. La tupida red de servicios interconectados fue posible por los avances en la microelectrónica y por la mejora del transporte, lo que favorecía la coordinación. Las fábricas perdieron tamaño, los trabajadores se dispersaron y su fuerza como “clase unida” se debilitó. Por su parte la creciente robotización adelgazó la presencia de los obreros industriales a costa de los trabajadores “de servicios”. La mítica clase obrera se despedía sin ruido. León de Aranoa²² les dedicó una película emblemática: *Los lunes al sol*.

Y es que en medio de la crisis se produce un cambio importante en el control de las empresas. Es el pistoletazo de salida a la hegemonía financiera. Lo explico con una anécdota real de la que fui testigo directo: corre el año 2001 y estamos en Alemania en la planta noble de una multinacional. El director general muestra el paisaje a su invitado mientras que este, ejecutivo de un fondo de inversión, se interesa por un edificio en concreto y por su jardín. El CEO le aclara que es el club de jubilados y el invitado pregunta por el jardinero y sobre el valor que añade al accionista. Difícil de justificar. Hoy ya no quedan jardineros ni casi clubs de jubilados. La empresa socialdemócrata daba así sus últimos coletazos.

Los antecedentes de esta historia se retrotraen a mitad de los ochenta. Los resume *Vision of the Future*, una publicación del Corporate Council donde se constata: a) que los accionistas institucionales (léase fondos de inversión) superan ya a los individuales, b) que esos accionistas quieren estar en los Consejos para controlar e influir en las decisiones, y lo hacen a partir de sus propios ejecutivos, y c) que su objetivo es el de crear valor (únicamente) para el accionista. Todo lo demás, Responsabilidad Social Corporativa incluida, es bueno en tanto ayude a conseguir ese objetivo.

Por lo tanto, el accionista individual que “cede” protagonismo al directivo desaparece. El accionista institucional, a través de sus ejecutivos, cobra protagonismo.

¿Qué perfil tienen estos ejecutivos? La publicación los describe como hombres con sólida formación financiera que nunca han pisado una organización y ni la entienden ni les importa entenderla. Analizan con lupa (financiera) todas y cada una de las divisiones y presionan para desprenderse de las no rentables. También ponen a la venta las rentables si un comprador incauto paga por encima de su valor. Los directores generales de la época protestan. Primero por lo que entienden como injerencia en la gestión. Luego por concepto. Una unidad de negocio, dicen, puede no ser rentable, pero sí ser una pieza básica en la estrategia global. Demasiado complejo para unos ejecutivos cuyo mandato es incrementar el valor de las acciones a corto plazo. La gestión se transforma en un proceso de comprar-vender-deslocalizar-ganar y tirar. Si en el proceso desaparece una empresa emblemática, estaremos ante una consecuencia inevitable.

En 1997 el director del FMI, Michel Camdessus, dijo:

«Los flujos de capital privados se han vuelto más importantes para la economía global y un sistema más abierto y liberal se ha demostrado especialmente beneficioso para la misma. Los

quien ejecuta no es un “subordinado” sino un “colaborador”, una persona que se supone piensa y actúa con autonomía; ¿era así en la práctica?; evidentemente no y menos en Alemania. Y no deja de ser significativo que el gran teórico de este modelo fuera Reinhard Höhn, un antiguo jerarca nazi reciclado que fundó en los años cincuenta la muy influyente escuela de Bad Harzburg. El método y la ideología del *management* por delegación tenía una pequeña trampa: esos trabajadores eran libres para actuar, siempre que lo hicieran de acuerdo con las normas que se les habían transmitido; eran, en pocas palabras, “libres para obedecer”.¹² Durante bastante tiempo fueron los olvidados de la teoría y práctica de las Relaciones Laborales.

Otro rasgo interesante del “marco conceptual” es que la confrontación se da en empresas auto-suficientes. La empresa como unidad productiva da cuenta de casi todos los procesos, desde la entrada de la materia prima hasta la salida del producto final. Por cierto, el producto final es homogéneo para un cliente que demanda productos homogéneos, lo que facilita la institucionalización del taylorismo. Es en definitiva un mercado dominado por el oferente. Pasará un tiempo no muy largo para que ese mercado se vuelva de “clientes” con gustos cada vez más particulares que hacen entrar en la crisis al taylorismo: la flexibilidad está servida. Como se estructure y regule será un tema de amplio debate, entonces y hoy.

La ruptura de ese sistema “autocontenido” comienza en los años setenta y toma fuerza a partir de los ochenta. La idea que se impone es que las empresas tienen que centrarse en gestionar su *core bussines*, su negocio por antonomasia. Detrás de este movimiento se encuentra, no por casualidad, el papel cada vez más importante de las finanzas a corto.

En fin, si los modelos de análisis se centran en la relación entre el capital y el trabajo a nivel de empresa, quedan por definir los elementos externos, de entorno, a esa relación. En la segunda mitad del siglo pasado, pero también antes, la “tecnología” y su evolución es un elemento de análisis fundamental. Y también los ciclos económicos, “las finanzas”.

Catastrofismo tecnológico

Siguiendo una tradición que viene de la revolución industrial, el desarrollo tecnológico se vio como una amenaza para el trabajo y el trabajador, en términos de descalificación y de amenaza del empleo.¹³ En los años ochenta, esa revolución tecnológica vino de la mano de la robótica y la microelectrónica.

Los antecedentes históricos de la oposición “de clase” a la evolución tecnológica se encuentran en el movimiento ludista, encabezado por artesanos ingleses que protestaron entre los años 1811 y 1816 contra las nuevas máquinas, procediendo en casos a su destrucción. El ludismo ha quedado para la historia como un símbolo de rechazo tecnológico. Sin embargo y tal como ha expuesto E. J. Hobsbawm (1917-2012),¹⁴ “la destrucción de máquinas solo fue una forma entre otras del sindicalismo primitivo de luchar por conseguir mejoras salariales o evitar su empeoramiento”. En sus pala-

¹² CHAPOUTOT, Johann. *Libres para obedecer: el management desde el nazismo hasta hoy*. Madrid: Alianza, 2022.

¹³ OBESO, Carlos. *La Organización reglamentada: los orígenes del taylorismo-fordismo*. Papers de Esade, 22. ESADE, 1989.

¹⁴ HOBBSAWM, E. J. *Labouring Men*. Capítulo “The machine breakers”. London: Weidenfeld and Nicolson, 1964.

²² León de Aranoa. Director de cine. Madrid (1968-).

bras se trataba de una “negociación colectiva por disturbio”. Las máquinas se destruyeron cuando se consideró que era la forma más eficaz, pero no única, de presionar a los empleadores. No eran por sí mismas el enemigo a batir.

Ya en una época cercana, como el año 2013, dos profesores de la Universidad de Oxford, Benedith y Osborne, publicaron un *paper* donde se vaticinaba que en el 2030 se podrían haber perdido la mitad de los empleos por efectos de la robotización. El pánico cundió. Se empezó a hablar de Renta Universal como paliativo a un mundo sin trabajo, desviando la mirada de un tema básico, que la tecnología, sea la que sea, se debe controlar, entendiendo que ese control se inserta en una batalla económico-política, con intereses dispares.

Ahora ya sabemos que las profecías apocalípticas no se cumplieron. A partir del 2013 no solo no se destruyó trabajo a nivel global, sino que se creó. Otra cosa es cómo y de qué calidad.

Hoy, con la IA, el catastrofismo continúa. En el suplemento “Diners” de *La Vanguardia* del 2 de abril del 2023 se leía en portada. “La IA amenaza el 25 % de las ocupaciones (300 millones de puestos de trabajo en las grandes economías)”. Para amargar el desayuno dominical como mínimo.

A los catastrofistas y a los medios que los airean hay que exigirles honestidad y rigor científico. El daño que hacen al ánimo social es muy fuerte, desviando la atención de los verdaderos problemas que las innovaciones puedan suponer y evitando a su vez trabajar en el desarrollo de las ventajas que puedan traer. La cirugía es un buen ejemplo de cómo la microelectrónica, la robótica y la IA han supuesto mejoras claras en el tratamiento de los pacientes.

Y es que mientras en el año 2013 los trabajos de Benedith y Osborne¹⁵ gozaron de muchas portadas, un magnífico trabajo del McKinsey Global Institute¹⁶ no mereció ningún titular de prensa. La razón: no vaticinaba ninguna catástrofe, pero sí apuntaba a los cambios (complejos) que podrían producirse. No era un estudio sencillo y eso le quitaba *glamour* periodístico.

Los informes anuales de la CEDEFOP¹⁷ van en el mismo sentido. Se crea empleo (nueva creación + sustitución) pero también se destruye. El saldo es positivo, pero no para todo el mundo. En España las predicciones son de pasar de 19.505.899 ocupados en el año 2010 a 22.874.938 en el 2032.¹⁸ Ese crecimiento no será homogéneo. Por ejemplo, crecerán los trabajos de ingeniería, de 505.166 a 818.751, pero por el contrario los vendedores de venta al por menor pasarán de 400.027 a 207.599. A su vez dentro de las profesiones, algunas tareas que realizan los humanos se sustituirán y otras permanecerán o aparecerán tareas nuevas.

Discutir y negociar los usos de la tecnología y su negocio

Centrarse en lo actual, entender la tecnología y discutir-negociar sus usos, sin dejarse llevar por fantasías donde la tecnología alcanza el mundo mágico sin asalariados, sindicatos ni huelgas, es

un reto intelectual. Porque lo que sí está claro es que hoy los desarrollos de la IA afectan de pleno a la protección del medio ambiente (la IA es una enorme consumidora de energía), la propiedad intelectual o los derechos laborales. Por eso es importante la nueva ley europea de inteligencia artificial, que ha tenido que soportar tremendas presiones de lobbies de las grandes empresas,¹⁹ o la Ley 3/2018 que regula en España la protección de datos y los derechos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y a la intimidad en el uso de dispositivos digitales propiedad de la empresa (garantizando la privacidad de nuestros correos electrónicos), o el avance en la regulación del teletrabajo mediante la ley 10/2021, y la regulación del trabajo en plataformas digitales de reparto y de la transparencia algorítmica mediante la Ley 12/2021, y por supuesto el V Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva recientemente firmado por las confederaciones sindicales de CCOO y UGT y la CEOE, donde entre otras cosas se establecen las obligaciones empresariales con relación al uso de algoritmos y la inteligencia artificial en las relaciones laborales. Hay que estar obviamente alerta para proteger el empleo de los efectos negativos de la tecnología, pero también hay que pensar en positivo profundizando por ejemplo en la formación y capacitación en la transición digital y en las brechas de género y de edad en estos temas.

Pasemos ahora al “entorno económico-financiero”. En los ochenta se tardó en entender que de una forma silenciosa ese entorno estaba sufriendo cambios de calado que iban a tener, estos sí, un efecto determinante en las condiciones de vida de los trabajadores y en el devenir de las empresas.

Y es que lo que se produjo fue un cambio de paradigma económico financiero y también tecnológico que convirtió en obsoleto el modelo social, vamos a etiquetarlo como socialdemócrata, más o menos imperante desde el final de la Segunda Guerra Mundial, fundamentalmente en Europa. Lo que se rompe en los setenta es el modelo Keynesiano, un pensamiento contrario al *laissez faire* dominante desde el final de la Segunda Guerra Mundial, que postula la regulación de sectores enteros de la economía, generaliza el subsidio de paro, consolida la seguridad social y, a partir de los acuerdos de Bretton Woods, instaura un sofisticado conjunto de controles institucionales que garantizó una fuerte expansión de la economía mundial.

En este modelo los neoliberales estaban agazapados. Pero en los años setenta y a partir de una virulenta alza de los precios del petróleo y las crisis sociales consecuentes, y coincidiendo con el éxito en las elecciones de Margaret Thatcher en el Reino Unido y de R. Reagan en USA, se rompe el paradigma keynesiano. Lo que los neoliberales amparados en una crisis real proponen es acabar con las recetas tradicionales (activar la demanda para reducir el empleo y empujar la economía) y apoyarse en el nuevo o no tan nuevo paradigma: menos déficit público, menos Estado y más mercado. Y de paso se plantea un ataque frontal al sindicalismo²⁰ y al modelo de concertación social donde la negociación colectiva era el paradigma. En palabras de Aymerich:²¹

«El neoliberalismo fue una reacción de clase ante la crisis de acumulación de capital. Pero fue también una llamada al orden. Era la respuesta a los avances de la izquierda en Europa y otros países en los que los sindicatos habían aprendido a influir en los gobiernos cuando no planeaban entrar directamente en ellos para aplicar sus propias medidas contra la crisis».

¹⁵ BENEDITH, Carl y OSBORNE, Michael. *The future of employment*. Working paper. Oxford University. 1/09/2013.

¹⁶ MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. *Un futuro que funciona: automatización, empleo y productividad*. Enero, 2017.

¹⁷ CEDEFOP. Skills forecast 2023.

¹⁸ Los datos pueden diferir de los de la EPA por metodologías diferentes.

¹⁹ PEIRANO, Marta. “El peligro no es la IA, es Open AI”. *El País*. Viernes 19 de mayo del 2023.

²⁰ Esperanza Aguirre, presidenta de la Comunidad de Madrid, afirmó que “Los sindicatos son como los pirómanos, que se quejan cuando vienen los bomberos”. Europa Press Nacional. 2 mayo 2012.

²¹ AYMERICH, Ramón. *El desencanto global*. Libros de *La Vanguardia*. 16/11/2022.