

Análisis y síntesis

Conceptualización

Por análisis entendemos la “distinción y separación de las partes de un todo”.

“Profundizar en un tema”, “analizar una situación”, “desarrollar una idea” son expresiones que hacen referencia al análisis y que se usan habitualmente en los cursos. Para realizar estas acciones utilizamos técnicas más o menos abiertas que guían el proceso de reflexión a través de preguntas, fichas de trabajo, etc. También hay cursos en los que partimos de una idea central y la vamos descomponiendo en partes para profundizar en cada una de ellas.

Por síntesis entendemos “la formación de un todo a partir de sus partes”.

“Recoger las ideas más importantes de una reflexión”, “esquematar un discurso”, “resumir una idea” son expresiones que hacen referencia a la síntesis. Estas acciones son fundamentales para organizar, ordenar e integrar las ideas y para recordarlas mejor. Para ello, usamos a menudo técnicas orientadas a integrar y resumir ideas dispersas. Por otra parte, es habitual dedicar los momentos finales de una sesión o módulo a sintetizar los contenidos trabajados e incluso en ocasiones nos encontramos con procesos en los que optamos por dedicar sesiones completas a recoger e integrar los aprendizajes obtenidos en una fase de la acción formativa.

Los procesos formativos en educación no formal están atravesados de momentos en los que la formadora o el grupo ponen en práctica estos procesos.

Secuencias o momentos “tipo”

Secuencia analítica:

- Identificamos un todo
- Identificamos las partes que componen el todo. Establecemos ramificaciones
- Profundizamos sistemáticamente en cada una de las partes. Establecemos relaciones entre ellas

Secuencia sintética:

- De entre todas las partes que componen un todo seleccionamos aquellas de mayor importancia o significatividad
- Extraemos las partes seleccionadas y las unimos para representar el todo

Ejemplos

Ejemplo de secuencia de análisis en una sesión sobre formulación de objetivos	
Tarea	Secuencia
Identificamos un todo	<ul style="list-style-type: none">• Exposición de la formadora introduciendo el tema de la planificación
Identificamos las partes que componen el todo	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo en pequeños grupos extrayendo todos los apartados de los que consta una planificación• Exposición al gran grupo• Si es necesario, la formadora añade apartados, reagrupa otros, explica las conexiones entre los mismos...
Profundizamos sistemáticamente en una de las	<ul style="list-style-type: none">• La formadora explica la formulación de objetivos como la clarificación de los

partes. Establecemos "sub-partes"	<p>cambios que queremos alcanzar con el desarrollo de las acciones propuestas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en pequeños grupos desarrollando las diferentes maneras en que podemos graduar los cambios • Exposición al gran grupo. Si es necesario, la formadora añade elementos que falten
Escogemos una "sub-parte" y la relacionamos con otras "sub-partes" del todo	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en pequeños grupos: diseño de plantillas para elaborar cronogramas que incorporan diferentes grados de objetivos según el tiempo que estimemos necesario para conseguirlos

Ejemplo de secuencia de síntesis en una sesión sobre ASC	
De entre todas las partes que componen un todo...	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de la formadora acerca de las diferentes visiones que se manejan sobre la ASC como modelo de Intervención Social • Trabajo en grupos. Cada uno parte de un texto distinto sobre la ASC. Extraen los elementos que consideran más significativos de cara a definir la ASC
...seleccionamos aquellas de mayor significatividad	<ul style="list-style-type: none"> • Puesta en común en el gran grupo • Se van anotando las conclusiones de cada grupo en la pizarra. Si discute sobre cuáles de ellas son más significativas. Se seleccionan y se construye colectivamente una definición

A tener en cuenta para su uso

La tendencia hacia el análisis nos permite un alto grado de profundización aún a riesgo de perder de vista la perspectiva global y tener dificultades para retener las ideas más importantes entre tanta información manejada; o para discriminar la información importante de la que no lo es.

La tendencia a la síntesis nos ofrece claridad en la reflexión y facilidad para fijar ideas aunque quedarnos ahí puede implicar una profundización insuficiente.

Desde nuestro punto de vista, es necesario incorporar en los procesos momentos recurrentes de análisis – síntesis que garanticen un aprendizaje integrador y equilibrado. De esta forma conseguiremos que principios metodológicos como "organizar y conectar unos aprendizajes con otros, de forma que la persona perciba las relaciones entre ellos" o "provocar el análisis crítico, fomentando al mismo tiempo la capacidad de síntesis" no queden olvidados en el "cajón de los proyectos".

También es importante tener en cuenta que, tanto para analizar como para sintetizar es necesario explicitar cuáles son los criterios que vamos a seguir para ello, si no, se puede generar mucha confusión y la sensación de no estar de acuerdo cuando lo que pasa realmente es que estamos manejando criterios distintos.

Por ejemplo, a grandes rasgos, una comunidad se puede analizar desde una perspectiva geográfica, demográfica, económica, organizativa... Otro ejemplo: el proceso de un grupo se puede sintetizar desde el criterio de lo que aprendió, desde como articuló su capacidad de trabajo, de cómo gestionó los conflictos,...

Teoría y práctica

Conceptualización

Usar la experiencia práctica para reforzar la teoría: la teoría DESDE la práctica

Desde otra perspectiva, muchas de las acciones formativas que realizamos se dirigen a personas que tienen experiencia y vienen a los cursos a aumentar sus capacidades. Además, cualquier persona que no tenga trayectoria en el campo de contenidos a desarrollar sí tendrá, probablemente, otro tipo de experiencias aprovechables para abordarlos. Principios metodológicos como “aprendizaje significativo”, “formación desde la práctica” o “aprendizaje constructivo” hacen referencia a la importancia de tener en cuenta la realidad de la que provienen los y las participantes.

Conectar la teoría con la práctica en la que se aplicará: la teoría PARA la práctica

Aprender en la teoría es adquirir conocimientos, habilidades y actitudes en un espacio desconectado de esa realidad en la que se supone que hay que aplicar lo aprendido. Por ejemplo, en un curso podemos aprender algunas claves sobre cómo funcionan los grupos, desarrollar algunas actitudes importantes para trabajar con ellos e incluso mejorar alguna habilidad para la intervención grupal. Sin embargo, hasta que no tengamos la oportunidad de aplicar lo aprendido en una situación real este aprendizaje no se habrá consolidado. Y es que lo que aprendemos se mide, matiza y reorganiza en la práctica.

Por tanto, para que nuestra formación sea “una formación para la acción” o “una formación útil” es necesario que existan conexiones entre lo que se aprende en el aula y la realidad en la que se van a utilizar esos aprendizajes.

Aprender de la práctica: el aprendizaje en la práctica REAL

Con relación a este último punto nos planteamos que es mejor que la gente pueda practicar después de la acción formativa a que no pueda hacerlo. Sin embargo, el aprendizaje en la práctica será más provechoso si se es capaz de analizar lo que se hace para detectar puntos fuertes y puntos débiles y así aprovechar los primeros y mejorar los segundos. En la medida en que se hayan adquirido capacidades de auto aprendizaje esto será más o menos difícil.

Ejemplos

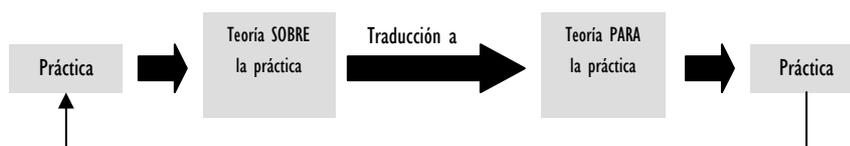
Ejemplo de secuencia teórico – práctica desde una perspectiva micro	
Sesión sobre tipos de pensamiento aplicados al trabajo en equipo	
Teoría SOBRE la práctica	Revisión de la experiencia de trabajo en equipo de l@s participantes desde la perspectiva de los tipos de pensamiento que habitualmente se utilizan en el trabajo en equipo
Teoría PARA la práctica	Exposición y debate en torno a los “6 sombreros para pensar” de Edward De Bono ¹ (tipificación de 6 modos de pensamiento en el trabajo en equipo) Contraste de los planteamientos expuestos con las conclusiones del ejercicio anterior
PRACTICA	Trabajo en equipo cuya tarea es buscar soluciones a un problema dado. Cada participante usa exclusivamente un tipo de pensamiento distinto a l@s demás
Teoría SOBRE la práctica	Diálogo en torno a la experiencia anterior poniendo el énfasis en dos cuestiones: <ul style="list-style-type: none">• Cómo funcionó el proceso de trabajo en equipo

1 EDWARD DE BONO: *6 sombreros para pensar*. Ed. Granica. Barcelona

	<ul style="list-style-type: none"> • Qué dificultades se encontraron en el uso de cada tipo de pensamiento
Teoría PARA la práctica	Diálogo en torno a la pregunta: ¿cómo creéis que funcionará el proceso si tod@s usamos el mismo tipo de pensamiento a la vez?
PRACTICA	Trabajo en equipo similar al anterior con la diferencia de que cada equipo usa el mismo tipo de pensamiento a la vez. Cada equipo lo hace con un orden distinto
Teoría SOBRE la práctica	<p>Diálogo en torno a la experiencia anterior poniendo el énfasis en dos cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contraste del funcionamiento del primer ejercicio con el segundo • Contraste del funcionamiento de cada equipo y, por ende, de las ventajas e inconvenientes de las distintas secuencias seguidas
Teoría PARA la práctica	Conclusiones finales de cara a la práctica real teniendo en cuenta las diferentes realidades de los equipos a los que pertenecen l@s participantes

Ejemplo de secuencia teórico – práctica desde una perspectiva macro	
Curso sobre trabajo en equipo	
Teoría SOBRE y PARA la práctica	Se desarrolla la primera fase del curso en el aula
PRACTICA	Terminada la primera fase, cada participante sigue trabajando en su equipo de referencia fuera del curso y trata de poner en práctica los conocimientos adquiridos en la primera fase
Teoría SOBRE la práctica	Entrevistas individuales. Extraemos conclusiones sobre la práctica de cada participante, recogemos ejemplos reales y necesidades de profundización en los contenidos
Teoría SOBRE y PARA la práctica	<p>Segunda fase del curso teniendo en cuenta las siguientes cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comenzaremos poniendo en común las conclusiones de cada participante • Utilizaremos los ejemplos reales como recursos para profundizar en los contenidos • Pondremos el énfasis en aquellos contenidos que l@s participantes han considerado más necesarios para mejorar la práctica

Secuencias o momentos "tipo"



Mecanismos para usar la práctica para reforzar la teoría:

- Siempre que se aborden nuevos campos de contenidos insertar momentos iniciales en los que se explicitan los conocimientos previos de las personas que componen el grupo y se presentan los nuevos aprendizajes relacionándolos con lo que la gente sabe
- Utilizar ejemplos procedentes de la experiencia previa como puntos de partida para el desarrollo de nuevos contenidos
- Plantear ejercicios de entrenamiento que partan de situaciones que han vivido y en los que se tengan que poner en práctica los nuevos aprendizajes
- Generar espacios de intercambio de experiencias para que estas se conviertan en generadoras de conocimiento

- Proponer técnicas en las que se analice la experiencia previa a la luz de los aprendizajes adquiridos
- Insertar momentos en los que se tome conciencia de cómo los aprendizajes adquiridos serán útiles para mejorar lo que ya se hace

Mecanismos para conectar la teoría con la práctica:

- Relacionar los contenidos y los ejemplos que se van a usar con las situaciones reales en las que se pondrán en práctica
- Insertar momentos de entrenamiento y simulación a lo largo del curso teniendo en cuenta que la práctica simulada no es igual que la real. Será más o menos parecida en la medida en que las condiciones reales sean reproducibles en el aula
- Garantizar que después del proceso formativo haya posibilidades de practicar lo aprendido

Mecanismos para aprender de la práctica:

- Insertar en el curso momentos en los que los y las participantes salen “ahí fuera” a poner en práctica lo aprendido para, posteriormente, matizarlo y reforzarlo a través del análisis de la experiencia
- Diseñar procesos de tutorización de prácticas en los que no se pierda la interacción entre participantes y formadoras. Estas últimas actúan como guías para que las primeras extraigan el máximo partido de lo que estén haciendo
- Diseñar cursos en los que después de las prácticas haya un segundo momento formativo que pueda cumplir dos funciones:
 - Revisar la experiencia de todos y todas para aprender de ella
 - Detectar nuevas necesidades formativas que consoliden los aprendizajes de la primera fase y trabajarlas

A tener en cuenta para su uso

Pensamos que en los procesos formativos, la distancia entre la dimensión teórica y la práctica debe reducirse al mínimo de forma que lleguen a solaparse favoreciendo el máximo enriquecimiento mutuo. Se trata de desarrollar un único ejercicio de conocimiento en el que el entrenamiento y la experimentación vayan de la mano de la reflexión y el análisis.

Deconstrucción y reconstrucción

Conceptualización

Todas las personas tenemos esquemas o estructuras mentales acerca de la realidad que nos sirven para interpretarla y entenderla. Los esquemas pueden ser más o menos complejos, precisos, coherentes o abiertos. Los esquemas evolucionan y cambian a partir de la experiencia, del pensamiento y de la comunicación con los y las demás.

Las acciones formativas son procesos pautados en los que las participantes experimentan, reflexionan y se comunican. Fruto de este esfuerzo se provocan cambios en sus esquemas. Cuando formulamos objetivos de aprendizaje tratamos de precisar los cambios que queremos conseguir.

Conocer los conocimientos, habilidades y actitudes previos de las participantes nos permite formular objetivos en términos de cambio y diseñar procesos formativos adaptados a la realidad de las personas con las que vamos a trabajar.

Cuando las participantes del proceso tienen esquemas previos acerca de los contenidos pueden producirse dos situaciones:

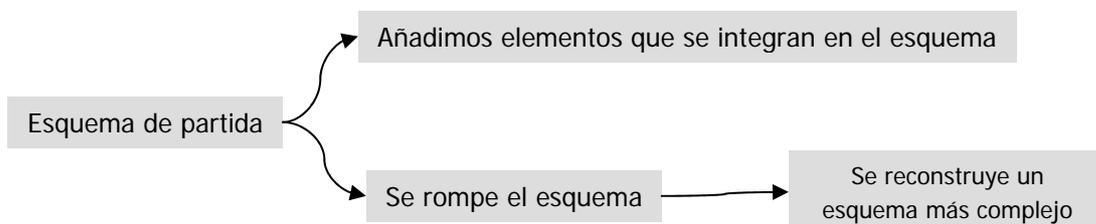
- Que el esquema de partida sirva para incorporar nuevos elementos, por lo tanto el cambio se centrará en añadir ideas a lo ya existente
- Que el esquema de partida no sirva para organizar los nuevos aprendizajes que se van a adquirir. En este caso será necesario romperlo y reconstruirlo

Al proceso de ruptura de los esquemas previos le llamamos "deconstrucción". La deconstrucción seguida de un proceso de reconstrucción provoca un aprendizaje más profundo al generar esquemas que admiten una mayor complejidad en la interpretación de la realidad. Del perfil del grupo, de las necesidades formativas y de los recursos con que contemos dependerá que optemos por una u otra estrategia.

Vemos pues que cuando se inicia un proceso de deconstrucción debe ir seguido de la reconstrucción para garantizar que el resultado final no sea la desaparición de esquemas sino la generación de un nuevo esquema más complejo.

Una forma habitual de lograr la deconstrucción es aplicar el esquema de partida a una situación para la que no sirva.

Secuencias o momentos "tipo"



Ejemplos

Supongamos que vamos a realizar un curso sobre "Animación Juvenil". Uno de los contenidos más importantes es la definición de Animación Sociocultural puesto que nos servirá como hilo conductor para desarrollar el resto de contenidos.

Imaginemos que el esquema de partida que comparten muchas participantes es que la ASC es "hacer actividades de tiempo libre de forma lúdica". Y el esquema que queremos que se maneje explica la ASC como "un modelo de intervención socioeducativa que integra planteamientos ideológicos, políticos, científicos y metodológicos (uno de los cuales tiene que ver con lo lúdico)". Para transitar del esquema de partida al esquema de llegada será necesario romper el primero para construir el segundo. Si simplemente tratáramos de incorporar nuevos elementos al esquema previo probablemente llegaríamos a un esquema como "La ASC es hacer actividades de tiempo libre de forma lúdica y crítica para transformar el entorno". Está claro que esto es un cambio y, por tanto, un aprendizaje. Sin embargo no hemos llegado al nivel que pretendíamos.

Siguiendo con el ejemplo anterior podríamos analizar una práctica real de ASC que no incorpore la dimensión lúdica o bien que tenga otros rasgos que predominan más que lo lúdico. De esta forma provocamos una disonancia cognitiva que puede llevar a una reconstrucción de esquemas si, por ejemplo, buscamos rasgos de la práctica real que nos permitan decidir si se fundamenta o no en la ASC como modelo de intervención socioeducativa.

Contenido a trabajar: concepto de Animación Sociocultural	
Esquema de partida	Esquema de llegada
"ASC con jóvenes es educarles de manera lúdica"	Enriquecimiento del esquema previo "ASC con jóvenes es hacer las cosas de una manera más lúdica y crítica para transformar el entorno"
	Nuevo esquema "ASC con jóvenes es un modelo de intervención socioeducativa con las jóvenes que integra planteamientos ideológicos, políticos, científicos y metodológicos (uno de los cuales tiene que ver con lo lúdico)"

Contenido a trabajar	Estrategia de deconstrucción	Estrategia de reconstrucción
Concepto de Animación Sociocultural	Análisis de una práctica real de ASC con jóvenes en la que la dimensión lúdica no tiene especial relevancia	Buscar colectivamente rasgos de la práctica real que nos permitan decidir si se fundamenta o no en la ASC como modelo de intervención socioeducativa

A tener en cuenta para su uso

Utilizar estrategias deconstructivas entraña el riesgo de que las participantes sientan que pierden los anclajes mentales y aparezca entonces la resistencia al cambio. Se puede provocar frustración y sensación de des-aprendizaje e incluso una pérdida del auto concepto respecto a las propias capacidades. Por ello es importante...

- Hacer visibles las ventajas del proceso
- Evitar utilizar intervenciones agresivas o de confrontación directa con las ideas de las participantes
- Ofrecer de inmediato esquemas alternativos a aquellos que se están deconstruyendo
- Desarrollar estrategias de afrontamiento colectivo de problemas
- Tener en cuenta la capacidad de las participantes para reconstruir aquellos esquemas sobre los que se esté trabajando. No plantear tareas imposibles
- No olvidar que romper esquemas es un medio, no un fin

añadidos

Contenido a trabajar: concepto de Animación Sociocultural	
Esquema de partida	Esquema de llegada
"ASC con jóvenes es educarles de manera lúdica"	Enriquecimiento del esquema previo "ASC con jóvenes es hacer las cosas de una manera más lúdica y crítica para transformar el entorno"
	Nuevo esquema "ASC con jóvenes es un modelo de intervención socioeducativa con l@s jóvenes que integra planteamientos ideológicos, políticos, científicos y metodológicos (uno de los cuales tiene que ver con lo lúdico)"

Contenido a trabajar: gradación de objetivos en la planificación	
Esquema de partida	Esquema de llegada
Existen los objetivos generales, los específicos y los operativos. Son tres categorías bien definidas que no admiten espacios intermedios. Los objetivos generales se concretan en los específicos y estos en los operativos	Enriquecimiento del esquema previo "Los objetivos generales, específicos y operativos se pueden construir desde criterios temporales, espaciales y temáticos"
	Nuevo esquema "La gradación de objetivos depende de los criterios que utilicemos, por ejemplo, el temporal (objetivo que tarda más tiempo en conseguirse, que tarda menos tiempo...), el espacial (objetivo para todo el estado, objetivo para una comunidad autónoma, comarca, pueblo...), temático, etc. Esta gradación no es estanca. Es un eje con dos polos, Ej.: + tiempo ----- - tiempo. Cuando nombramos categorías como generales, específicos u operativos lo hacemos para entendernos, para generar un lenguaje que nos permita trabajar. Pero debemos tener una mente lo suficientemente flexible como para saber reelaborar nuestro propio lenguaje técnico siendo conscientes de que las categorías se establecen seccionando artificialmente un continuum."

Contenido a trabajar	Estrategia de deconstrucción	Estrategia de reconstrucción
Concepto de Animación Sociocultural	Análisis de una práctica real de ASC con jóvenes en la que la dimensión lúdica no tiene especial relevancia	Buscar colectivamente rasgos de la práctica real que nos permitan decidir si se fundamenta o no en la ASC como modelo de intervención socioeducativa
Gradación de objetivos en planificación	Aplicar el esquema previo a una situación real en la que no sea funcional	Buscar colectivamente un esquema diferente que nos permita trabajar con la situación real

Transmisión y diálogo

Conceptualización

Los modelos de comunicación educativa

Dicen los teóricos de la Comunicación Popular que existen tres modelos de comunicación educativa:

El modelo unidireccional o de transmisión. Sólo se lanza información en un sentido: desde el o la formadora (como emisora) a las personas del grupo (como receptoras). Aquí lo que tiene importancia son los contenidos, es decir, se supone que alguien que sabe unos contenidos los transmite a los que no saben esos contenidos. Lo importante en el proceso educativo es que las receptoras puedan recordar la información. Esto sitúa a la emisora en una posición de poder. Es el sujeto del proceso de comunicación mientras que las receptoras son el objeto de la comunicación. Aquello que debe ser modificado. Por ello se dice que este modelo es vertical, de arriba a abajo.

El modelo de persuasión pone el énfasis en los objetivos. La emisora-formadora lanza información a la receptora - grupo de participantes para alcanzar determinados objetivos que tienen que ver con provocar cambios en la misma (cambios en su conducta, en su visión del mundo...). Por tanto, la emisora está atenta a aquella información que devuelve la receptora para saber si está alcanzando los objetivos que se había propuesto en el proceso de comunicación. A esto se le llama "feed-back" o "retroalimentación". La emisora sigue siendo el sujeto y la receptora el objeto: el modelo sigue siendo vertical. Aunque aparentemente pueda darse el diálogo, la emisora busca únicamente evaluar si los objetivos se están alcanzando.

El modelo dialógico pone el énfasis en el proceso. Esto no significa que en un proceso dialógico no existan objetivos o contenidos pero se da más importancia a la calidad del propio proceso: la información que lanza la receptora tiene el mismo valor que la que lanza la emisora y así sus papeles se confunden y hablamos entonces de interlocutoras. Esto sitúa a ambas como sujetos y la comunicación se hace horizontal. Hay escritos en los que se desarrollan listas de condiciones para que un diálogo sea realmente un diálogo y no sea un proceso de comunicación vertical encubierto.

Obviamente, en los procesos educativos estos modelos aparecen mezclados. Es difícil encontrarlos en estado puro. Por ello entendemos que hay que hablar de tendencias hacia uno o hacia otro.

Comunicación y participación

En la Educación No Formal utilizamos una serie de palabras clave para definir nuestros principios metodológicos como por ejemplo "cooperación", "participación", "formación activa"... Estas palabras significan muchas cosas y deben ser explicadas, pero todas hacen referencia a una comunicación basada en el diálogo. No es posible cooperar, participar y ser personas activas en un proceso formativo sin comunicarse.

La fundamentación de este planteamiento no es exclusivamente ideológica, es decir, no sólo pensamos en el diálogo como el "deber ser" de los procesos formativos sino que además constatamos que generando buenas condiciones para el diálogo el aprendizaje puede ser eficaz, además de gratificante.

El protagonismo del grupo en el proceso de formación

En la Educación no Formal los instrumentos metodológicos "estrella" para trabajar desde el diálogo son el trabajo en pequeños grupos y el diálogo en grupo grande. Podríamos pensar que

el simple hecho de proponer estas maneras de afrontar la tarea nos garantiza un diálogo productivo generador de aprendizaje de calidad. Y no es tan fácil. Para ello se deben alcanzar determinadas condiciones que se basan en equilibrar la motivación, la habilidad y la implicación de todo el grupo en el proceso de forma que no sea la participación de unos pocos y pocas frente a la ausencia de otros. El grupo debe articularse en torno a objetivos comunes y ha de tener habilidades suficientes para aprender en un entorno de alta interacción entre personas. Esa es una responsabilidad de la formadora que, inevitablemente, al ser quien diseña objetivos y propone métodos tiene más poder- información que las participantes. Y ahí reside la cuestión. En la gestión del poder. Un poder facilitador más que un poder protagonista.

El hecho de posicionarnos en el modelo dialógico no significa que renunciemos a momentos en los que es necesaria la transmisión de información. Pero esto se puede hacer de muchas maneras que pueden ser más o menos coherentes con nuestros planteamientos. Veamos ejemplos de maneras de transmitir información de menor a mayor cercanía al diálogo:

Manera de transmitir la información	Cercanía al diálogo
<ul style="list-style-type: none"> La formadora expone una serie de temas 	<ul style="list-style-type: none"> No existe diálogo
<ul style="list-style-type: none"> La formadora expone una serie de temas explicitando que es su visión acerca de los contenidos en cuestión 	<ul style="list-style-type: none"> No existe diálogo pero al menos la formadora reconoce que las aportaciones que hace son subjetivas. Las participantes tienen la puerta abierta para no estar de acuerdo aunque no puedan expresar sus opiniones
<ul style="list-style-type: none"> La formadora expone una serie de temas Cuando termina queda espacio para que las participantes lancen preguntas que son respondidas por la formadora por orden sin generar una discusión 	<ul style="list-style-type: none"> No se da un diálogo propiamente dicho aunque se abre la opción a preguntar sobre lo expuesto. La comunicación es bidireccional: formadora – la participante que pregunta. Las participantes sólo pueden preguntar, no opinar
<ul style="list-style-type: none"> La expone una serie de temas Cuando termina queda espacio para que las participantes lancen preguntas que son respondidas por la formadora pudiéndose generar un diálogo en torno a la respuesta 	<ul style="list-style-type: none"> Se abre una pequeña opción al diálogo pero siempre partiendo de preguntas acerca de lo expuesto por la formadora. La comunicación puede pasar a ser multidireccional pues el resto de participantes pueden incorporarse al diálogo a partir de las respuestas la formadora
<ul style="list-style-type: none"> La formadora expone una serie de temas Cuando termina se abre un diálogo a partir de preguntas y críticas a lo expuesto pudiendo intervenir todas las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> El diálogo existe pero el punto de partida siguen siendo las ideas que la formadora ha expuesto
<ul style="list-style-type: none"> La formadora expone una serie de temas. Durante la exposición cualquier participante puede lanzar dudas, sugerencias y aportaciones a lo que está contando. La formadora continúa su exposición incorporando lo que las participantes aportan 	<ul style="list-style-type: none"> El punto de partida siguen siendo las ideas de la formadora pero el diálogo puede atravesar la exposición y completarla. El producto del diálogo es una "trenza" entre lo que aporta la formadora y lo que aporta el grupo aunque la formadora sigue siendo la protagonista del proceso
<ul style="list-style-type: none"> La formadora sitúa los temas a discutir lanzando preguntas provocadoras o utilizando algún otro recurso para generar debate Se abre el diálogo y la formadora va anotando las ideas principales que emergen grupo La formadora aprovecha ideas que salen del grupo para exponer las ideas que quería lanzar y las matiza con lo que las participantes han dicho Se sistematiza la información generada incorporando tanto lo que planteó la formadora como lo que planteó el grupo 	<ul style="list-style-type: none"> La formadora pierde protagonismo y se sitúa como dinamizadora del diálogo. El punto de partida para la exposición son las aportaciones de las participantes. Todas las aportaciones se engarzan construyendo un discurso colectivo

La tendencia al diálogo tampoco implica que dejemos de utilizar la información que lanzan las participantes como indicadores para comprobar la consecución o no de los objetivos de aprendizaje y para saber si el método propuesto está siendo eficaz y se adecua a las características del grupo. La coherencia se mantiene si explicitamos el método que vamos a usar y los objetivos que queremos alcanzar. Así las participantes podrán opinar y podremos

optar por llegar a acuerdos provocando que adquieran mayor protagonismo al tomar decisiones sobre lo que se tiene que aprender y cómo hay que aprenderlo. De esta forma el uso del feedback deja de ser un instrumento de control y pasa a convertirse en una herramienta de análisis colectivo del proceso en el que todas las personas somos protagonistas.

Secuencias o momentos "tipo"

Secuencias en las que se combinan momentos de trabajo individual, en pequeños grupos, en gran grupo y de exposición de la formadora.

Se desarrollan varias posibilidades en el apartado de "Ejemplos".

Ejemplos

Nivel Curso

Ejemplo de trabajo individual repetido en dos momentos del proceso: al principio del curso cada participante elabora un trabajo individual. El final del curso cada participante vuelve a realizar el mismo trabajo. Esto funciona como herramienta de toma de conciencia del aprendizaje alcanzado y nos sirve como instrumento de evaluación individual de aprendizajes.

Ejemplo de trabajo en pequeños grupos fijos a lo largo de todo el proceso: establecemos grupos de trabajo fijos. A medida que avanza el proceso, estos grupos van desarrollando diferentes reflexiones acerca de los contenidos que se estén trabajando en ese momento. Estas reflexiones se van acumulando y al final del curso cada grupo se encarga de relacionarlas obteniendo así una visión integral de los contenidos.

Ejemplo de trabajo individual con pequeños grupos de referencia a lo largo de todo el proceso: a lo largo del curso cada participante va realizando un trabajo individual de forma constante. Todas las participantes pertenecen a un pequeño grupo que tiene la función de ir reuniéndose cada cierto tiempo para contrastar los avances y dificultades personales en el trabajo individual y ayudarse mutuamente a encontrar soluciones a las dificultades.

Ejemplo de trabajo individual que se comparte en gran grupo al final del proceso: cada participante desarrolla un trabajo individual a lo largo del curso que se comparte con el resto de compañeras en la modalidad de gran grupo al finalizar el proceso.

Nivel sesión

Pequeño grupo (con la misma tarea cada uno) > Gran grupo

- Se afronta una tarea en un espacio que favorece la participación de todas y posteriormente se comparte el trabajo de todos los grupos
- El trabajo en gran grupo se orienta a contrastar, establecer comparaciones y/o buscar la complementación de las distintas producciones de los pequeños grupos

Pequeño grupo (con distinta tarea cada uno) > Gran grupo

- De esta forma podemos cubrir un mayor abanico de contenidos al repartirlos entre los pequeños grupos. La desventaja es que cada participante profundiza en la tarea que le toca hacer con su grupo pero no profundiza en las tareas que realiza el resto
- La tarea en gran grupo estará centrada en una buena exposición del resultado de los pequeños grupos para que el resto aprenda de los y las demás. En ocasiones, la formadora tendrá una labor de síntesis y engarce entre los distintos trabajos para generar una percepción más integral de los contenidos.

Trabajo individual > Pequeño grupo > Gran grupo

- Incorporar una fase de trabajo individual antes de trabajar en pequeños grupos garantiza que cada participante tiene tiempo para elaborar ideas y aporta después algo personal al resto
- Si se comienza directamente con un trabajo en grupos puede ocurrir que las ideas aportadas vengan más de alguna persona que de todas por igual

Gran grupo > Pequeño grupo > Trabajo individual

- Esta secuencia es como la anterior pero invertida. En el gran grupo se hacen una serie de reflexiones o prácticas que son concretadas y ampliadas en grupos pequeños y que finalmente son personalizadas según la opinión, visión o situación personal de cada participante

Gran grupo > Pequeño grupo > Gran grupo

- En este caso se sustituye el paso final de personalización por otro de contraste de la producción de los pequeños grupos en el gran grupo

A tener en cuenta para su uso

El trabajo individual se caracteriza por una nula o mínima interacción comunicativa con el resto; el trabajo en pequeños grupos permite la interacción comunicativa entre un número reducido de personas (normalmente de 2 a 6); el trabajo en gran grupo se basa en la interacción comunicativa entre todos y todas las participantes del proceso (el grupo ideal es de 15 a 25).

Las tres modalidades son importantes pues tienen funciones y posibilidades que se complementan entre sí. Veámoslas:

El trabajo individual...

- Enfrenta a la participante con la tarea poniendo a prueba sus capacidades
- La participación activa es plena en tanto no es posible escudarse en las opiniones o reflexiones de otras personas.
- Se provoca diálogo interior, organización personal de ideas y generación de opinión propia

El trabajo en pequeños grupos...

- Propicia el intercambio de ideas
- Se construye el discurso propio integrando las aportaciones del resto
- Permite la construcción colectiva de conocimiento y enriquece el entrenamiento de capacidades en tanto que se manejan formas de hacer alternativas a las que una misma tiene
- Se favorece la participación activa en tanto que el grupo de personas es reducido: existe espacio para que todas puedan realizar aportaciones. Este espacio se va perdiendo en la medida en que aumenta el número de integrantes del grupo

El trabajo en gran grupo...

- Permite contrastar las ideas entre todas las participantes
- Lo que se dice es escuchado por todas aunque se reduce el espacio para realizar aportaciones

- El papel de la formadora es más importante en la organización y dinamización del diálogo

Por tanto, los procesos que diseñemos deben usar las tres modalidades combinándolas de forma que provoquemos procesos de aprendizaje equilibrados e integradores.

Inducción y deducción

Conceptualización

La inducción, o un proceso de razonamiento inductivo significa que partimos de lo singular para buscar conclusiones generales o generalizables. Vamos de lo concreto a lo abstracto. De la realidad a la explicación de la realidad.

La inducción, o un proceso de razonamiento inductivo es, según Ander-Egg¹ una “Forma de razonamiento y método de investigación que consiste en inferir desde cierto número de proposiciones dadas, generalmente hechos singulares, una o varias proposiciones de carácter general. Ya sea como razonamiento o como método, se trata de extraer una conclusión general a partir de hechos particulares. Se suele considerar a la inducción como lo inverso a la deducción.”

Cuando desarrollamos un proceso deductivo partimos de explicaciones de la realidad que nos permiten ir estableciendo conclusiones cada vez más concretas hasta que comprobamos, en la práctica, si estas conclusiones son válidas. Vamos de lo abstracto a lo concreto. De la explicación de la realidad a la realidad misma.

En el otro lado tenemos los procesos deductivos. Citando de nuevo a Ander-Egg, “se entiende por deducción el proceso de razonamiento mediato de carácter descendente, por el cual se procede desde lo universal abstracto a lo particular concreto. En sentido estricto, toda inferencia es una deducción”

Secuencias o momentos “tipo”

Secuencia inductiva:

- Presentación de hecho real
- Análisis de ese hecho
- Búsqueda de relaciones causales (¿por qué pasa esto?, ¿qué elementos están implicados en que este hecho sea como es?)

Secuencia deductiva:

- Planteamiento de una teoría
- Desarrollo de concreciones a partir de la teoría
- Explicación de hechos reales a partir de las concreciones

Ejemplos

Algunos ejemplos de secuencias inductivas y deductivas desde un curso hasta una técnica:

Contexto formativo	Secuencia inductiva	Secuencia deductiva
Curso para aprender a mejorar la comunicación interna de una asociación	<ul style="list-style-type: none">• Describimos cómo es la asociación, cómo fluye la información dentro de la asociación, qué medios de comunicación utiliza, etc. Elaboramos un mapa de la comunicación interna en la asociación.• Marcamos colectivamente en el mapa dónde pensamos que están los problemas de comunicación• Buscamos cuáles son las causas que provocan esos problemas• Planteamos posibles soluciones• Escogemos las que nos parezcan más adecuadas <p><i>[a lo largo del proceso, vamos ofreciendo herramientas e información]</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• Explicación de modelos teóricos que explican cómo se produce la comunicación• Concretamos las conclusiones que nos ofrecen estos modelos en relación con las organizaciones• Obtenemos cuáles son los problemas generales de comunicación en las organizaciones, sus causas y las posibles soluciones• Nos preguntamos si estos problemas se dan en nuestra asociación y aplicamos las soluciones

¹ EZEQUIEL ANDER-EGG: Diccionario del trabajo social

	<i>al grupo para que sea capaz de realizar los pasos]</i>	
Módulo de metodología en un curso de formación de formadoras	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollamos una serie de técnicas con el grupo • Describimos los pasos que hemos dado • Buscamos los principios metodológicos que subyacen a la secuencia desarrollada • A partir de ahí definimos nuestros propios principios metodológicos • Definimos el concepto principios metodológicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicamos el concepto de "principio metodológico" • Desarrollamos los principios metodológicos clave en la educación no formal • Explicamos las consecuencias que tienen estos principios en la organización de procesos formativos • Analizamos los principios metodológicos y sus consecuencias en relación a la secuencia que hemos ido siguiendo
Sesión sobre relaciones económicas Norte-Sur en un taller de educación para el desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Nos preguntamos si ponemos maíz en nuestras ensaladas • ¿Compramos el maíz más barato? • ¿Por qué es más barato? • Analizamos quién produce el maíz, dónde lo hace y en qué condiciones • Reflexionamos sobre el control de los monocultivos en países del "Tercer Mundo" por parte de corporaciones de países del "Primer Mundo" 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicamos modelos que nos permiten comprender cómo se producen las relaciones económicas entre países del "Tercer Mundo" y países del "Primer Mundo" • Concretamos los modelos en relación con la producción de materias primas agrícolas para la alimentación y los procesos de exportación, fijación de precios, etc. • Utilizamos esta concreción para explicar la producción – exportación de maíz, las condiciones en que se produce y las causas que permiten unos precios muy bajos en el mercado de los países del "Primer Mundo"
Técnica para pensar elementos de todo proceso de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • La formadora se presenta utilizando un tono y seleccionando determinada información acerca de él mismo • La formadora se presenta otra vez utilizando un tono distinto al anterior y seleccionando información distinta • Se analiza QUÉ se dijo y CÓMO se dijo • Se inducen elementos presentes en todo proceso de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicamos los elementos clave de todo proceso de comunicación • Reflexionamos acerca de cómo funcionan estos elementos en el contexto comunicativo de una presentación en un grupo • Ponemos ejemplos

Después de ver estos ejemplos podría parecer que podemos establecer con facilidad procesos puramente inductivos o puramente deductivos pero lo habitual es que aparezcan mezclados.

Por ejemplo, lo normal es que la secuencia inductiva expuesta en el primer ejemplo lleve insertadas pequeñas explicaciones en clave deductiva necesarias para que las participantes puedan realizar los ejercicios que proponemos.

A tener en cuenta para su uso

Está claro que podemos tender hacia un lado o hacia el otro. Con mayor o menor intensidad. Y para ello hemos de conocer las ventajas e inconvenientes que tienen cada una de las posibilidades.

Desarrollar procesos inductivos nos permite...

- "Pegarnos a la realidad" desde el principio, partir de la cotidianeidad de la gente favoreciendo un aprendizaje significativo y ajustarnos a la realidad sobre la que se pretende incidir
- La dinámica del proceso permite trabajar en clave de trabajo colectivo de investigación en el que los roles educadora y educanda tienden a confundirse. En cualquier caso, el punto de partida no es "lo que dicen los expertos" sino lo que el grupo elabora a partir del análisis de la realidad
- Facilitamos un aprendizaje orientado a la transformación de la práctica pues parte del análisis y explicación de la misma
- Existe el riesgo de "perdernos en el camino". La secuencia de trabajo debe estar siempre clara y el grupo ha de dejarse llevar

- La realidad nos ofrece infinitos datos. Hay que cuidar la manera de enfocar la realidad de forma que sea útil para obtener aquellas reflexiones que sean relevantes y no otras. Se requieren habilidades docentes que posibiliten una buena conducción de la reflexión y estrategias de análisis de la realidad medidas para no generar un exceso de información que no permita operativizarla. Hay que ser capaz de relacionar y sintetizar toda la información que el grupo puede generar

Cuando desarrollamos procesos deductivos...

- Nos movemos en itinerarios aparentemente más claros, más "lógicos"
- Son muy útiles para contrastar ideas generales (que pueden venir del propio grupo) con lo que ocurre en la realidad
- El aprendizaje de las teorías que interpretan la realidad es un componente importante en la generación de conocimiento
- Siempre existe el riesgo de generar la sensación de "perdernos en el mundo de las ideas" y no acabar de aterrizar

Una vez más, la forma en que las participantes hayan aprendido a pensar condicionará la idoneidad de uno u otro proceso.

Por ejemplo, y aún a riesgo de generalizar excesivamente, trabajando en alfabetización de personas adultas, las participantes suelen pensar desde lo concreto, desde lo cotidiano; y eso les resulta más sencillo que partir de abstracciones.

Sin embargo también es habitual que personas acostumbradas al ámbito académico universitario y con poca experiencia en educación no formal prefieran el pensamiento deductivo, "partir de la teoría para no perderse" y les resulte difícil dejarse llevar por un proceso inductivo en que la explicación de la realidad va apareciendo poco a poco.

CURSO

SALUD LABORAL

Y

ACCION SINDICAL

1. La salud laboral como concepto nunca puede ser separado del concepto salud social.

- **Enmarcación del problema, porque es un problema**

2. Analizando la realidad del dolor en el mercado de trabajo.

3. Situación del Mercado de Trabajo. Algunas claves explicativas.

4. El riesgo, el daño en el trabajo, es un proceso socialmente condicionado:

Cuadros:

- **Accidentes según edad y sexo**
- **Accidentes por grupos de ocupación**
- **Comentarios**

4.1. La precariedad laboral y la salud.

5. La lógica de la prevención y como nos domestican a todos/as.

6. Fichas de trabajo.

7. Anexos: contratos, población activa, tasas de ocupación, desempleo, de actividad, temporalidad, despidos, etc.

**“A las personas que obligadas a
salarizar sus vidas,
fueron enfermadas y muertas por
tener que buscar un salario..
A las víctimas de la globalización, del
capitalismo”**

Decía Bertolt Brecha:

*“No acepten lo habitual como cosa natural,
pues en tiempos de desorden sangriento,
de confusión organizada,
de arbitrariedad consciente,
de humanidad deshumanizada,
nada debe parecer natural,
**nada debe parecer imposible de
cambiar”***

La salud laboral como concepto nunca puede ser separado del concepto salud social.

Enmarcación del problema, porque es un problema.

La declaración de los derechos universales de la ONU, están asumidos e instituidos por la mayor parte de las Constituciones de los países del mundo occidental. Las mismas declaran como derechos fundamentales o inalienables de todos los seres humanos el **derecho a la vida, el derecho al trabajo, el derecho a la salud y el derecho a una vivienda digna.**

La primera pregunta que nos planteamos es si existe esa igualdad proclamada constitucionalmente: un tratamiento igualatorio para el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos a tod@s, o, por el contrario, los seres humanos ni nacemos iguales, ni todos somos portadores de los mismos derechos, a pesar de que el mundo del derecho formal insista una y otra vez (que lo hace) en proclamar lo contrario.¹

En el Estado Español se contabilizaron estadísticamente en el 2005 999.041 accidentes de trabajo que motivaron la baja del trabajador y 662.541 sin baja².

¹ La población mundial crece en el SXX unas cuatro veces, pero este aumento viene de la mano de una disminución de la tasa de mortalidad, concentrándose las personas mayores en los países industrializados y los jóvenes en los países empobrecidos.

Un ejemplo actual, reciente: una niña japonesa nacida en el 2005, deberá vivir –según las expectativas estadísticas-, hasta los 85 años, algo así como el doble o más que una niña nacida en Zimbabwe (expectativas de vida hasta los 36 años). Las razones son concretas: pobreza, ausencia de infraestructuras médicas apropiadas, falta de control de las epidemias, mercantilización de la investigación farmacéutica, etc.

El SIDA mata a 8000 personas por día (adultos y jóvenes, fundamentalmente), mientras que paludismo termina con la vida de 3000 niños/as y la tuberculosis con otros 6000. Estas tres pandemias –erradicadas en su totalidad en el mundo accidentalizado y rico-, causan en conjunto 6 millones de muertes por año, por lo general en las comunidades pobres, principalmente en el África Subsahariana y se extienden a ritmo constante.

Otro ejemplo lacerante y asesino: con los 250.000 dólares que EEUU destinó a la invasión de IRAQ en los años 2002 a 2005, se habrían cubierto las necesidades sanitarias de toda la población mundial durante 6 años.

² Hay un dato muy significativo: del total de accidentes “in itinere” 76.024 en el 2001 –las estadísticas del Ministerio a partir del 2002 no segregan este dato-, los accidentes sin baja solamente fueron 2.239, significando la gravedad de este tipo de accidentes debido a que por lo general se producen como consecuencia de la utilización de transportes o bien el vehículo es la herramienta de trabajo habitual.

CURSO SALUD LABORAL Y ACCION SINDICAL

CGT Confederal

Gabinete de Estudios

El crecimiento de la accidentabilidad, -en 1994, año de la Reforma Laboral del Estatuto, se crean los contratos “basura” y se legaliza la precariedad con la entrada en vigor de la ley 14/94 de ETT-, viene de la

mano del aumento de la mortalidad, encontrándonos en el 2006, con un aumento de trabajadores/as muertos con respecto al 2004, así como un aumento de la accidentabilidad en términos cuantitativos.

Hasta el año 2001, el crecimiento afecta tanto a los accidentes con baja como a los que no causan baja. La alarma social “mediática”, incluida la sindical, se dispara ante los datos escalofriantes del primer semestre de 2002, no ha así la lucidez política de las instituciones a la hora de analizar el problema y sus soluciones políticas.

Más tarde entraremos a fondo en este asunto, en el último capítulo al abordar la *lógica de la prevención y como nos domestican a todos y todas*, pero una muestra de dicha “lucidez” la encontramos en las palabras de Cándido Méndez, Secretario General de UGT, en un artículo que envía al periódico “El País” el 15 de septiembre de 2002, a la hora de hablar de las soluciones. Soluciones que sitúa en el mundo de la “esperanza” diciendo: “ La ILP (Iniciativa Legislativa Popular) es una puerta abierta a la esperanza porque sitúa la siniestralidad laboral en el debate parlamentario y restablece la prioridad de resolver esta lacra social”

ACCIDENTES DE TRABAJO (En Jornada de trabajo-Evolución anual)

AÑOS	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Total	989.803	1.101.270	1.172.497	1.276.835	1.432.728	1.606.999	1.730.230	1.812.507
Baja	537.625	589.661	616.237	676.644	752.882	867.772	935.274	958.493
Sin baja	452.178	511.609	556.260	600.191	679.846	739.227	794.956	854.014

(Fuente: Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo 2002)

En el año 2002, solamente se suministran datos de enero a mayo, con un total de accidentes en este periodo de 745.613, siendo los accidentes con baja: 393.486 y sin baja: 352.127.

Desde 1994 al 2001, 11.569 trabajadores/as murieron “legalmente” en su puesto de trabajo. No existe mayor sangría humana, ni violación legal tan flagrante del derecho a la vida, considerada un bien inalienable de las personas, como la que sucede en el sistema productivo y de intercambio, conocido como capitalismo.

Otras manifestaciones del dolor en la modernidad (accidentes de tráfico, por ejemplo), son muy inferiores.

Si consideramos que las jornadas laborales medias mensuales, son de 23 días, y que éstas se realizan once veces al año, nos encontramos que

CURSO SALUD LABORAL Y ACCION SINDICAL

CGT Confederal

Gabinete de Estudios

en el período estimado (1994 – 2001) se han realizado 2024 jornadas, **muriendo en cada una de ellas una media de 5,7 trabajadores/as.**

**ACCIDENTES DE TRABAJO
(In Itinere – Evolución anual)**

Años	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Totales	35.460	37.750	40.349	45.105	53.381	64.005	71.186	76.024
Baja	34.201	36.607	39.338	43.659	51.961	62.379	69.180	73.785
Sin Baja	1.259	1.143	1.011	1.446	1.420	1.626	2.006	2.239

ACCIDENTES DE TRABAJO IN ITINERE

Años	2002	2003	2004
Totales	79.000	77.276	84.644
Graves	2.480	2.434	2.540
Mortales	446	452	488

Los accidentes que causaron la baja del trabajador/a suponen el 54,66% del total (en jornada + “in itinere”) en el 2001. Sucedieron en el 92,8% de los casos durante la jornada laboral y el 7,2% “in itinere”.

**ACCIDENTES MORTALES
(Evolución anual)**

AÑOS	EN JORNADA	%	“IN ITINERE”	%	TOTALES	%
1994 ³	1.026	100	330	100	1.356	100
1995	1.008	98,24	341	103,33	1.349	99,48
1996	982	95,71	322	97,57	1.304	96,16
1997 ⁴	1.070	104,28	384	116,36	1.454	107,22
1998	1.071	104,38	420	127,27	1.491	109,95
1999	1.110	108,18	462	140	1.572	115,92
2000	1.130	110,13	445	134,84	1.575	116,15
2001	1.021	99,5	447	135,45	1.468	108,25
TOTAL MUERTOS EN 8 AÑOS	EN JORNADA 8.418		“IN ITINERE” 3.151			
2002	1.104	107,60	453	137,27	1.557	114,8
2003	1033	100,6	452	136,96	1.485	109,5
2004	955	93,07	458	138,78	1.413	104,2
2005	990	96,49	379	114,84	1.369	100,9

³ Tomamos el año 1994 como base 100 a la hora de los porcentajes ya que en este año se lleva a efecto una de las mayores desregulaciones del mercado de trabajo con la publicación de la tercera Reforma del Mercado Laboral y la publicación de la Ley de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

⁴ En 1997 los sindicatos CC.OO y UGT, conjuntamente con la CEOE, llegan a un acuerdo interconfederal para reformar el mercado de trabajo, creando una nueva figura de despido y un nuevo contrato estable, de fomento de empleo. Se precariza por consenso nuevamente el mercado de trabajo.

ACCIDENTES DE TRABAJO

AÑOS	ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA								
	Total	En Jornada de Trabajo				In Itinere			
		Total	Leves	Graves	Mortal	Total	Leves	Graves	Mortal
2002	1.024.402	948.896	936.071	11.721	1.104	75.506	72.477	2.576	453
2003	977.013	899.737	887.309	11.395	1.033	77.276	74.390	2.434	452
2004	961.240	876.596	865.167	10.474	955	84.644	81.616	2.540	488
2005	999.041	906.836	896.063	9.783	990	92.205	89.517	2.309	379
2006 ⁵	439.007	397.047	392.951	3.695	401	41.960	40.944	864	152

Desde 1995 al 2005, 16.037 trabajadores/as murieron “legalmente” en su puesto de trabajo. No existe mayor sangría humana, ni violación legal tan flagrante del derecho a la vida, considerada un bien inalienable de las personas, como la que sucede en el sistema productivo y de intercambio, conocido como capitalismo. Otras manifestaciones del dolor en la modernidad (accidentes de tráfico, por ejemplo), son muy inferiores.

Si consideramos que las jornadas laborales medias mensuales, son de 23 días, y que éstas se realizan once veces al año, nos encontramos que en el período estimado (1995 – 2005) se han realizado 2.783 jornadas, **muriendo en cada una de ellas una media de 5,7 trabajadores/as.**

La ley, la norma como ciencia que rige las relaciones sociales (Constitución Española, Ley de Prevención de Riesgos Laborales), se demuestra impotente para resolver un conflicto y preservar el derecho fundamental por excelencia: el derecho a la vida de cualquier ciudadano/a. La ley, como ciencia, ha sustituido a la política y ha engendrado un monstruo, al crear una conciencia en los ciudadanos según la cual el hecho de trabajar implica la inevitabilidad del dolor y la muerte. Es el precio que hay que pagar por la modernidad.

Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales se cobran anualmente en el planeta, una media de 6.000 vidas diarias.

Además, el proceso productivo y de distribución en esta economía de mercado (capitalismo), tal como organiza el trabajo es responsable de 400.000 muertes atribuibles a sustancias peligrosas que se producen cada año.

Según la OIT, esta cifra es sólo una parte de los aproximadamente 2 millones de accidentes mortales relacionados con el trabajo y de los aproximadamente 160 millones de enfermedades relacionadas con el trabajo que se producen anualmente.

⁵ Datos referidos de Enero a Mayo.

En el año 2004 se cumplieron 20 años de uno de los peores **desastres químicos** nunca registrados: el escape de gas –genocida, criminal-, ocurrido en 1984 en la fábrica de plaguicidas **Unión Carbide en Bhopal (India)** – una de las Multinacionales químicas más poderosas y destructoras del planeta-, que **mató a 2.500 personas, hirió a más de 200.000 en el espacio de unas horas y causó más tarde la muerte de otras 20.000.**

El crecimiento del trabajo precario, las nuevas formas de organizar y descentralizar el trabajo (externalizaciones, subcontrataciones, deslocalizaciones), la mayor dependencia del trabajo robando tiempo de vida, -tiempo social de las personas-, confirman una vez más, la estrecha relación entre la intensificación del trabajo y la producción masiva de accidentes, incapacidades y muertes.

Las perspectivas no pueden ser más sombrías para los miles de millones de personas trabajadoras. Según la OIT, serán décadas del “*malestar de la globalización*”, donde además de las muertes, las enfermedades, la ausencia de una vida digna para más de 1.500 millones de personas trabajadoras, aparecen las angustias vitales, las depresiones, los suicidios y las enfermedades de fatiga. Son las epidemias globalizadas de esta globalización de la economía de mercado.

ANALIZANDO LA REALIDAD DEL DOLOR EN EL MERCADO DE TRABAJO

La accidentabilidad, la siniestralidad, la agresión a la salud, el sufrimiento, no sólo no disminuyen a un ritmo acorde al avance tecnológico y el mayor conocimiento científico, sino que crecen proporcionalmente a la introducción en el mercado de nuevas formas de producir así como a la puesta en marcha de normas laborales desreguladoras.

Desde 1994 (base 100), hasta el 2001, los accidentes laborales durante la jornada laboral han aumentado un 83,11% y los producidos “in itinere” (traslado y salida del trabajo y utilización de vehículos), lo han hecho en un 114,39%. En 1994 se impone la Reforma Laboral y entra en vigor la Ley de ETT. En el 95 se instaura la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En el 97 asistimos a la cuasi desregulación del mercado de trabajo, pactada.

La norma no determina la mayor o menor siniestralidad, como muestra la evolución de la misma desde el 94; es decir, la norma posibilita o

facilita la protección en mayor o menor medida, pero lo que asegura es el **modelo de producción**.

Si la ganancia es el objetivo, la vida (como valor inalienable), queda en segundo plano. Sólo es un medio, una mercancía anómala, al servicio de un fin: el beneficio.

El modelo de producción y distribución exige flexibilidad y "full-time". La precariedad, siendo necesaria en este nuevo modelo globalizado para la consecución del beneficio, no puede contemplar la variable del riesgo ni las consecuencias de actuar bajo este modelo. Los síntomas: más muertes en el proceso productivo; más muertes en los traslados; más enfermedades profesionales.

La siniestralidad y la accidentabilidad aparecen tanto en el origen,-diseño-, como en el posterior desarrollo del modelo, así como en la vida (cadena alimentaria). El trabajador ha perdido toda capacidad de control, desconoce el proceso y se da un deterioro integral de la vida.

Cientos de enfermedades profesionales con lesiones perennes que invalidan a la gente, cientos de miles de secuelas de tono menor, miles de muertos tapados como consecuencia del proceso productivo (típicas muertes por cánceres, enfisemas, paros cardíacos, etc.).

SITUACION DEL MERCADO DE TRABAJO. ALGUNAS CLAVES EXPLICATIVAS.⁶

POBLACION ACTIVA, OCUPADOS/AS, PARADOS/AS (I trimestre 2005)

Población	Autóctonos/as	Extranjeros/as	Total
16 y más años	33.310.600	2.727.700	36.038.300
Ocupados/as	16.478.400	1.809.700	18.288.100
Parados/as	1.887.300	271.900	2.159.200
Inactivas/os	14.944.900	646.000	15.590.900
Tasa de Actividad	55,1%	76,3%	
Tasa de Paro	10,3%	13,1%	

(Fuente: INE – EPA revisada a marzo 2005)

POBLACION OCUPADA POR SECTORES (IV trimestre 2004)

SECTORES	Nº PERSONAS	% * SECTOR
TOTAL SECTORES	18.288.100	100%
AGRICULTURA	980.400	5,36%
INDUSTRIA	3.246.800	17,75%
CONSTRUCCIÓN	2.331.200	12,7%
SERVICIOS	11.729.600	64,14%

⁶ Ver anexos sobre estadísticas de empleo, actividad, contratación, temporalidad, etc.

SECTOR SERVICIOS (IV trimestre 2004)

TOTAL SECTOR	11.729.600	64,14% sobre todos los sectores
HOSTELERIA	1.211.900	6,63%
Comercio al mayor e intermediarios	670.200	3,66%
Comercio al por menor	1.819.200	9,95%
Otras actividades empresariales	1.178.300	6,44%
Hogares que emplean personal doméstico	622.700	3,41%
Resto	6.227.300	34,1%

(Fuente: INE – EPA revisada a marzo 2005)

ASALARIADOS/AS POR TIPO DE CONTRATO (IV trimestre 2004)

TOTAL ASALARIADOS/AS	14.161.300
CONTRATO INDEFINIDO	9.788.100
A tiempo completo	9.212.700
A tiempo parcial	575.400
CONTRATO TEMPORAL	4.373.200
A tiempo completo	3.691.200
A tiempo parcial	682.000

(Fuente: MTAS – Estadísticas laborales a marzo 2005)

AFILIACION DE TRABAJADORES/AS A LA SEGURIDAD SOCIAL (Febrero 2005)

Afiliación en alta laboral	17.290.300
Cuenta ajena	14.047.000
Cuenta propia	3.243.300
Hombres	10.335.900
Mujeres	6.954.400
Régimen General y Régimen Minería del Carbón	13.099.900
Régimen Agrario	1.040.200
Régimen del Mar	72.900
Régimen Empleadas de Hogar	187.400
Régimen Autónomos	2.889.900
TRABAJADORES/AS MIGRANTES	1.121.400

(Fuente: MTAS – Estadísticas Laborales a marzo 2005)

TASAS DE TEMPORALIDAD

AÑOS	TOTAL ECONOMIA	SECTOR PRIVADO	SECTOR PUBLICO
1987	17,8%	20,2%	10%
1988	22,8%	26%	12,5%
1989	26,7%	30,7%	14%
1990	30,2%	34,6%	15%
1991	32,2%	36,6%	17,5%
1992	33,4%	38,7%	16%
1993	32,3%	37,6%	15,5%
1994	33,7%	39,2%	17%
1995	34,8%	40,7%	17%
1996	33,9%	39,5%	16%
1997	33,5%	38,6%	16,5%
1998	33,1%	37,1%	17%
1999	32,9%	36,2%	20%
2000	32%	34,9%	21%
2001	31,7%	34,2%	22%
2002	32%	34%	21,8%
2003	31,8%	32,2%	23,8%
2004	31%	32%	22,5%
2005 ⁷	31,88		
2006	33,2%		

Fuente: Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

TASAS DE ACTIVIDAD Y PARO (Mujeres)

	MUJERES	HOMBRES
Tasa de actividad	44,7%	67,3%
Tasa de paro	15,8%	8,3%
Trabajo no remunerado después del remunerado	61,1%	13,7%

Fuente: EPA (2003), INE (2004)

Son 4.774.200 personas con contrato temporal (31,88%); millones de personas carecen de hábitat adecuado; más de 55.000 personas están presas; varias decenas de personas inmigrantes mueren anualmente por el hecho de querer entrar a trabajar o formar parte de la modernidad, ante la miseria social, política y económica que el mundo accidentalizado ha impuesto a sus mundos; más de ocho millones de pobres..., todo lo anterior, desvela la ficción jurídicamente construida.

Quienes sufren las mayores carencias de salud son quienes ocupan un papel de mayor subordinación en las relaciones sociales. En primer lugar las personas dependientes, esto es, quienes tienen una relación salarial y dentro de éstas, su descenso en los niveles de salud se encuentra íntimamente conectado con la posición que ocupan en el mercado de trabajo. Gozan de mayor o mejores condiciones de salud quienes son fijos y, dentro de éstos, quienes trabajan en sectores de la producción o servicios que incorporan altas tecnologías y, muy

⁷ Primer trimestre 2005

especialmente protegidos los directivos, gerentes, ejecutivos, técnicos de alta cualificación, etc.

A continuación, en escala descendente, los trabajadores temporales, luego los precarios, las personas de contratas y subcontratas, trabajadores sumergidos, para encontrarnos al final de la escalera a quienes son “la escoria de los niveles de salud” la población excluida: inmigrantes, pobres y marginados.

Los ejemplos de desigualdad en los niveles de salud, son múltiples: las tasas de muerte son más elevadas entre los **obreros no cualificados que en los cuadros dirigentes. Las muertes por enfermedades infecciosas y respiratorias es cinco veces más común entre los obreros. Las patologías mentales, sobre todo en los sectores desocupados, tres veces más. Las enfermedades genito urinarias, anomalías congénitas, etc., tres veces más. Los tumores malignos (cánceres entre otros) son 1,5 veces más entre los trabajadores no cualificados que entre el personal directivo o ejecutivo⁸.**

EL RIESGO, EL DAÑO EN EL TRABAJO, ES UN PROCESO SOCIALMENTE CONDICIONADO.⁹

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA POR SECTORES DE ACTIVIDAD (2005)

SECTORES	TOTAL	(%)
TOTAL Sectores	906.836	100
AGRARIO	35.229	3,88%
INDUSTRIA	239.759	26,43%
CONSTRUCCIÓN	242.068	26,69%
SERVICIOS	389.780	42,98%

(Fuente: Estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo 2005 y elaboración propia)

El 83% de **los trabajadores accidentados** son varones, teniendo en cuenta que los hombres representan el 62% de la población expuesta al riesgo, la incidencia de accidentes laborales en los hombres resulta ser **tres veces** la que corresponde a las mujeres. Otro dato significativo en un análisis de género necesario de realizar: en el sector Servicios trabaja más del 82% de la población asalariada femenina y el 51% del total de la población asalariada masculina.

⁸ Fuente: El accidente de trabajo de Andrés Bilbao. Editorial SXXI

⁹ **La mortalidad** está condicionada e influenciada por la **clase social, el sexo, la edad y la étnia**. Los blancos en EE.UU viven 6 años más que los no blancos y en Sudáfrica la diferencia se eleva a 18 años. Los estudios confirman, a lo largo del tiempo, que los ricos y las personas privilegiadas material y socialmente, viven más y más saludablemente que las personas pobres.

El sector Servicios sufre la mayor parte de los accidentes, tanto de forma absoluta, como en su gravedad. El mayor número de accidentes

graves y mortales se produce en él: 38% del total de los graves y el 43% de los mortales.

En la Construcción, que es el sector con mayor índice de siniestralidad, trabaja casi el 2 por ciento de la población asalariada femenina y el 17 por ciento de la masculina. Es la Construcción donde la incidencia ES MÁS ELEVADA, 175 accidentes por mil trabajadores.

El índice de frecuencia de **accidentes mortales** se cifró en 5,6 muertos legalmente por cada cien millones de horas trabajadas, siendo el sector de la **Construcción** quien presenta el valor más elevado con 15,6 (Datos relativos al 98)

Desde el punto de vista de gravedad, es sintomático que “Medios de transporte” sean los que ocasionaron mayor número de accidentes graves, un 20% del total y el mayor número de fallecimientos por accidente laboral, un 37%.

ACCIDENTES SEGÚN EDAD Y SEXO

EDAD	AMBOS SEXOS (%)	HOMBRES (%)	MUJERES (%)
16-19	5,3	5,2	5,3
20-24	17,5	17,2	18,9
25-29	17,2	17	18,1
30-34	14,9	15,2	13,4
35-39	12,8	13	11,9
40-44	10,5	10,4	10,8
45-49	7,8	7,7	8,2
50-54	7,2	7,1	7,3
55-59	4,5	4,6	4
60 y más años	2,4	2,4	2,2

(Fuente: Estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo 2000)

En la distribución por **edad** de los trabajadores accidentados, el mayor número de accidentes se produce en trabajadores con edades comprendidas entre 20 y 39 años, en los que se concentra el 62 por ciento del total de accidentes, siendo esta cifra similar para cada sexo.

Por el contrario, la incidencia de los accidentes mortales, aumenta progresivamente con la edad, registrándose el mayor valor, 18 fallecimientos por cada cien mil trabajadores, en edades superiores a los 55 años, y el menor, 4 accidentes mortales por cada cien mil trabajadores, en edades comprendidas entre 16 y 19 años.

ACCIDENTES POR GRUPOS DE OCUPACIÓN

GRUPO DE OCUPACION	%
DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	0,2
TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS	1,1
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE APOYO	2,1
EMPLEADOS DE TIPO ADMINISTRATIVO	2,7
TRABAJADORES SERVICIO RESTAURACIÓN, PROTECCIÓN, SEGURIDAD	7,4
DEPENDIENTES DE COMERCIO Y ASIMILADO	5,0
TRABAJADORES CUALIFICADOS EN AGRICULTURA Y PESCA	1,8
TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LA CONSTRUCCIÓN	17,3
TRABAJADORES CUALIFICADOS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS Y DE METAL	14,0
TRABAJADORES CUALIFICADOS GRAFICAS, TEXTIL Y ALIMENTACIÓN	5,6
OPERADORES INSTALACIONES Y MAQUINARIA	12,9
TRABAJADORES NO CUALIFICADOS EN SERVICIOS	7,2
PEONES: AGRICULTURA, PESCA, CONSTRUCCIÓN, INDUSTRIA MANUFACTURERA Y TRANSPORTE.	22,8

(Fuente: Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo 2000)

LA PRECARIEDAD LABORAL¹⁰ Y LA SALUD

Las transformaciones que se han producido en las últimas décadas en el mundo laboral, (desarrollo del modo de producción y distribución capitalista que introduce tecnologías, modos de organización y relaciones de poder, desconocidas hasta hace veinte años), constituyen un reto de tal calibre para el sindicalismo, que se muestra incapaz de articular una teoría explicativa de lo que está sucediendo y su retórica no cuenta con elementos capaces de limitar las consecuencias negativas para millones de personas.

El trabajador/a entra en el mercado de trabajo, permanece y sale, como una mercancía desnuda de derechos: carece de libertad de contratación, su capacidad de negociación en todo lo referido a sus condiciones de trabajo (jornada de trabajo, tiempo de trabajo, medios adecuados, intensidad, etc.) se encuentra muy disminuida y en cualquier momento, tanto desde la forma jurídica como de la realidad, abandona el mercado de trabajo, engrosando nuevamente las listas del desempleo de donde procede.

¹⁰ El concepto de precariedad laboral, aún no está delimitado ni definido, por eso nos parece necesario aclarar lo que englobamos bajo el mismo. Nos remitimos a tres variables que sin duda se encuentran contenidas en el concepto y asociadas a él: el desempleo, la inseguridad en el empleo y el empleo temporal. Es un concepto amplio, donde está incluido el contenido de trabajo y la relación con el mismo, las relaciones de poder, la sociabilidad, etc. En síntesis diríamos que estamos hablando de una relación del mundo laboral y social que trasciende a la relación contractual. (El concepto de precariedad laboral, así definido, lo hemos cogido de un trabajo de la "Unitat de Recerca en Salut Laboral. Departament de Ciències Experimentals i de la Salut. Universitat Pompeu Fabra, Barcelona).

La organización flexible del empleo, no sólo fomenta la utilización de mano de obra precaria –la contratación temporal en la Unión Europea no ha dejado de crecer desde 1985, hasta colocarse en los finales de los 90, en torno al 15% del total de asalariad@s-, sino que comporta un **aumento en la capacidad de disciplinar dicha fuerza de trabajo**.¹

Es una fuerza de trabajo a la que se le hace casi imposible romper el círculo de la inestabilidad: su tasa de desempleo es cuatro veces superior a la de los desempleados con anteriores empleos fijos.

La rotación no sólo recorre el camino del empleo temporal al paro sino que, además, genera una movilidad muy alta en el mercado de trabajo ya que los trabajador@s sufren cambios permanentes en lo relativo a la actividad. La duración de los contratos temporales se acerca para el 28% de los mismos a los tres meses y cerca del 40% posee un contrato entre 4 y 6 meses.

La ausencia de derechos genera una determinada identidad de esta fuerza de trabajo que fomenta los valores insolidarios, la competitividad, la desconfianza en los otros –sobre todo en los emplead@s fij@s- y en los sindicatos.

El miedo paraliza la acción tanto de la auto-defensa como la defensa de los derechos colectivos, constituyéndose un proceso individualizante y de espera de “un algo externo” sin nombre y sin elementos objetivos que lo expliquen. Que las cosas vayan a mejor, pero sin la intervención del sujeto o sujetos sociales.

En este nuevo contexto, se hace necesario replantearse la relación entre empleo y salud, debido a que nos encontramos con diferente tipología de empleos y distintas acepciones del modelo empleo.

El actual mercado de trabajo configura una nueva norma social “donde el individuo, ni como trabajador, ni como miembro de una clase, ni como generación –menos aún como género-, puede prever de modo alguno como evolucionará su empleo y sus condiciones de trabajo y de vida”¹¹. La precariedad, la arbitrariedad, “la contingencia y la aleatoriedad” son señas de identidad de la economía monetaria.

La misma incertidumbre sobre el futuro, no sólo el laboral, sino el social del individuo, aumenta las dificultades para conformar y afianzar identidades individuales y colectivas en torno al trabajo. Pero ésta no-identidad (del trabajo), no se hace desde la crítica a la relación salarial o dicho de otra forma, desde la ruptura con la relación salarial obligatoria, sino que la misma, no se constituye por la ausencia de continuidad o permanencia del trabajo.

¹¹ Carlos Prieto (2002) “Los años de la globalización: el empleo flexibilizado o el máximo de empleo con cualquier empleo”

Tenemos que pensar, -además de poder medir, contar, cuantificar-, que la temporalidad y la precariedad laboral producen un aumento del sufrimiento y un empeoramiento de la salud y calidad de vida de todas aquellas personas, que son millones (ver cuadro resumen de variables

básicas), que se encuentran en esta situación. Aún no conocemos los impactos que sobre la salud física -no sólo sobre sus muertes legales reales que son cuatro veces superiores a las personas con contratos fij@s-, y sobre su salud mental, tienen estas personas.

Los distintos grados de precariedad, afectan de forma diferente sobre la salud y el sufrimiento y dentro de ellos de manera distinta según el género, la etnia y la edad.

La fuerza de trabajo precaria valora muy positivamente la *estabilidad en el empleo*, su ausencia no sólo es percibida como una anomalía, sino que con el paso del tiempo al consolidarse como el principio de realidad del individuo, ésta delimita su identidad, y se percibe, en el colectivo en el cual trabaja, como una persona estigmatizada, con intereses y solidaridades opuestas. Se siente permanentemente inseguro, pues siente la amenaza abstracta de pérdida de empleo o las amenazas concretas de pérdida de ciertos aspectos del trabajo que son valorados muy positivamente, como la carrera profesional, las retribuciones, el estatus, etc.

L@s precari@s conviven con la *vulnerabilidad*. Saben que no cuentan en las relaciones sociales de poder cuando están empleados, menos aún cuando son desempleados. Son personas discriminadas en relación a los derechos de l@s fij@s y, por el contrario, las exigencias propias de la relación laboral se ven acentuadas en su caso.

Están indefens@s ante la capacidad de disciplina inherente a la relación salarial en la gestión de la fuerza de trabajo. Indefensión que abarca las dos dimensiones de las relaciones sociales de poder en el interior de la relación salarial: por un lado, la de las gerencias y, por otro, la fuerza sindical o el nivel individual y/o colectivo de negociación de las condiciones de trabajo.

En cuanto a los riesgos y daños todos los estudios muestran que l@s trabajador@s precari@s -y dentro de ést@s la variable de género y edad- incrementan los mismos.

Las patologías sintomáticas, ligadas al empleo precario, se mueven en torno a: incremento de síntomas como la tensión arterial, dolores de cuello, espalda, hombros y extremidades. Asociación entre desempleo y conductas poco saludables, como el abuso de alcohol y tabaco. Salud mental deteriorada: depresiones, sentimientos de tristeza, desmotivación general, apatías, ansiedades, dificultades de sueño. Otra

consecuencia afecta directamente a la sociabilidad y las relaciones de amistad: dificultad para desarrollar relaciones estables y de amistad.

EL ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO visto como un problema de Salud Social, no sólo laboral:

El acoso moral, el hostigamiento en el trabajo, se encuentra históricamente insertado en los distintos modelos sociales que han predominado a lo largo de la historia, en el mundo del trabajo. Diríamos que es un fenómeno tan antiguo como el trabajo.

Hostigar, acosar, nos muestra siempre las dos partes de una relación: quien hostiga, quien acosa y quien sufre la violencia. Tenemos que hablar en consecuencia, de varios sujetos de una relación. Sujetos que son sociales, es decir, que surgen como consecuencia de una relación social que en este caso se delimita al mundo de las relaciones laborales.

El trabajo asalariado, en cuanto obligación, comporta una violencia inusitada. Violencia porque niega en su origen, la libertad de elección de los seres humanos: “sino trabajas, sino obtienes rentas...no eres un ser social...” En la entrada de los campos de Auswits, había una frase que muestra el grado de inhumanismo que el capitalismo es capaz de imponer: “El trabajo os hará libres”.

Si la concepción que se tiene, desde la modernidad, es que el trabajo libera al ser humano y es la centralidad de la vida, el trabajo deja de ser considerado una obligación y se percibe como una necesidad: sino trabajas, no existes, no tienes estatuto de personas, de ciudadano...no eres un ser libre.

Se nos presenta la relación, completamente al revés, invertida: es la relación salarial, quien nos impide determinarnos como seres sociales y sólo los efectos negativos –las consecuencias no deseadas de la acción de trabajar-, lo que nos hace oponernos a esta violencia, pero solamente en sus manifestaciones negativas más lacerantes: cuando el grado de indignidad, de degradación, se convierte en insoportable.

I. Definición del acoso moral:

a) Jurídica – Laboral:

En el Estado Español, han sido los Tribunales quienes si se han enfrentado y han dado respuesta motivada a las demandas planteadas por las víctimas. Es decir, son ellos quienes han definido jurídicamente

el término y así señalan: *“es la agresión del empresario, o de alguno de sus empleados con el conocimiento o tolerancia de aquel, mediante hechos, órdenes o palabras, repetida y duradera en el tiempo, con el fin*

de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, que puede llegar incluso al deterioro de su salud, con el objeto de conseguir un auto abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su

dignidad” (STSJ de Aragón de 30 de junio de 2003) Se comentará algún fundamento de derecho de esta Sentencia.

Desde la perspectiva judicial, nos encontramos que el acento para definir el acoso moral se pone en varios rasgos:

- Existencia de conductas hostiles (STSJ de Navarra de 24 de diciembre de 2002) Se comentará algún fundamento de derecho de esta Sentencia.
- Frente a uno o varios trabajadores/as de forma reiterada y sistemática (SJS de Granada, nº 1 de 24 de mayo de 2002) Se comentará algún fundamento de derecho de esta Sentencia.
- Que persiguen producir un daño psicológico al trabajador/a, al cual se le coloca en una posición de indefensión y desvalimiento (SJS de Madrid nº 36 de 29 de Abril de 2003)
- Y todo ello con el objeto de conseguir su autoeliminación (SJS nº 2 de Girona y nº 3 de Vigo de 17/09/02 y 28/02/02 respectivamente)

Nuestros Tribunales, resumiendo mucho, tienen acuñada una doctrina sobre el acoso moral en los lugares de trabajo, el cual es consecuencia del modo actual de relaciones laborales que se condensa en:

“Acoso moral en el trabajo son todos aquellos comportamientos, actos o conductas, las cuales son llevadas a cabo por una o varias personas en el entorno laboral, que de forma persistente en el tiempo, tienen como objetivo, intimidar, apocar, reducir, amilanar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización o a satisfacer la necesidad patológica de agredir, controlar y destruir, que suele presentar el hostigador, como medio de reafirmación personal”

Una matización importante a nuestra doctrina: no suele ser un problema individual de dar salidas individuales a las distintas patologías que tenemos todos los seres humanos (acosadores o instigadores), -a veces si es cierto-, pero en este asunto tenemos que hablar de **relaciones de poder**, es decir, como la organización del trabajo, la gestión de la mano de obra, realizada por las direcciones, las gerencias, sus encargados/as o personas explotadas como nosotros/as -trabajadores/as-, interiorizan un modo determinado de ejercer el poder y lo ponen en práctica.

Poder que siempre comporta violencia, superioridad y falta de respeto por los derechos del otros, en este caso, trabajador/a.

b) Las Directivas europeas y nuestras normas:

Existen dos directivas comunitarias, la 2000/43/CEE y 2000/78/CE, claramente en la línea que nuestros Tribunales han venido siguiendo.

Por el contrario la normativa ordinaria, es insuficiente a todos los efectos. Una primera aproximación se hizo con la Ley 51/2003 de 2 de diciembre sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y acceso universal de las personas con discapacidad y, más recientemente la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, que trata de trasponer las dos Directivas Comunitarias, pero que desde nuestro punto de vista, es absolutamente insuficiente y sigue estando muy por detrás de lo que nuestros Tribunales han sancionado.

Siempre que tengamos que defendernos o acudir a la tutela judicial, pediremos por aplicación directa aquellos preceptos constitucionales que consagran genéricamente el derecho a la **dignidad humana, a la no discriminación, a la integridad física y moral y el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen.**

Estos son los derechos que son lesionados y nuestro ordenamiento laboral tiene suficiente “cancha” para que nos metamos por este camino.

II. Diferenciación entre acoso moral y otras figuras afines:

- **El abuso de poder, o el ejercicio arbitrario del poder de dirección empresarial:** Aquí, el bien jurídico que se lesiona, es el de los derechos laborales sobre el lugar, tiempo, modo y contraprestaciones por el trabajo. La diferencia con el acoso moral la encontramos en que el atentado se produce en la dignidad del trabajador/a y en su integridad psíquica y salud mental, sin perjuicio que aparezcan elementos discriminatorios u otro tipo de consecuencias lesionantes en sus condiciones de trabajo.
- **Síndrome del quemado o síndrome de desgaste profesional:** aparece en trabajadores/as que su trabajo consiste en estar en contacto con otras personas (profesores/as, sanitarios/as, médicos, etc.). Este desgaste personal se produce fundamentalmente por la frustración derivada de la forma y condiciones en que se realiza el trabajo (ejemplo de un profesor/a con planes de estudio que van en contra de su pensamiento, ideología, etc. y son impuestos por una dirección religiosa, estado, etc.). Aunque los efectos son los mismos, lesión de la integridad física o psíquica, el origen es diferente, pues en el acoso moral son

las relaciones personales las que dan lugar, por muy variados procedimientos, al hostigamiento psicológico.

- **Estrés laboral:** en este supuesto el deterioro físico o psíquico se produce exclusivamente por causas directamente relacionadas con el trabajo (tiempos, ritmos, intensidad, sobreexplotación, etc.).
- **Trastornos psíquicos:** esquizofrenia y depresión psíquica.

ACOSO SEXUAL: Aquí si que nos encontramos con un acoso bien diferenciado, pues hablamos que su diferenciación viene determinada por el género. La Directiva 2002/73/CEE (STS de Galicia de 25 de octubre de 2003), lo define como *“la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

El paralelismo entre el acoso moral y el sexual es notorio, ya que comparten buena parte de los elementos.

Como rasgos comunes tenemos:

- Se trata de comportamientos personales en el lugar de trabajo que lesionan el derecho a la dignidad de la persona y a su integridad física y moral.
- En ambos casos se producen daños emocionales y físicos, afectan al rendimiento en el trabajo, propician el absentismo laboral e incluso el abandono del puesto de trabajo.
- Generan un ambiente humillante, hostil e intimidatorio, que en el **acoso sexual** es resultado de una cultura machista, una cultura de trabajo eminentemente masculina, caracterizada por la prepotencia y menosprecio hacia las mujeres (relaciones de poder).

Como rasgos diferenciadores:

- El acoso sexual tiene un claro contenido libidinoso o sexual, ya sea de forma física o de palabra, directa o a través de insinuaciones que claramente persiguen esa finalidad, de forma que el objetivo es violentar la libertad sexual de la persona acosada, lo que no se encuentra presente en el acoso moral.
- En el acoso sexual, a diferencia del acoso moral, que necesita la reiteración y persistencia del hostigamiento psicológico, basta la sola existencia de una sola conducta, de notoria entidad, para que pueda apreciarse su existencia (SSTS de Galicia de 7 de noviembre de 2002, Andalucía (Málaga) de 9 de octubre de 1998). Se comentará algún fundamento de derecho de esta Sentencia.

III. Elementos que intervienen y configuran el Acoso Moral

Los sujetos implicados son el acosador y la víctima.

El sujeto **activo: el acosador:** por lo general acosador y acosado se encuentran en una relación de subordinación. La condición de superioridad (superior jerárquico) es aprovechada para intimidar y hostigar a la víctima.

Nos encontramos que si toda relación salarial es de subordinación, aquí la dependencia actúa como elemento insuperable o mitigador de la respuesta de la víctima: temor a la pérdida de empleo, amenaza de establecer peores condiciones laborales aún más desfavorables, temor a ser discriminado, etc. todas estas circunstancias y mil manifestaciones más, influyen de forma determinante a la hora de la sumisión de la persona acosada.

El objetivo que se persigue es doblegar a la víctima en su voluntad de resistencia a nuevos métodos de trabajo, a ritmos más intensos, a nuevas formas de gestión, etc., de persona conflictiva o molesta a los intereses de la empresa, intentando forzar su voluntad y al mismo tiempo que sirva de ejemplo para el resto de la plantilla.

El objetivo que se persigue, de no conseguir su sumisión, es que abandone la empresa, que se sienta tan mal (autoestima, identidad con el trabajo y compañeros, etc.) que no le quede otro remedio que prescindir “voluntariamente” del trabajo.

En otros casos, el acosador son los mismos compañeros/as, es decir, personas que se encuentran en el mismo nivel en el organigrama empresarial. Aquí las motivaciones son muy variadas; por lo general, se pretende someter a la víctima a normas preestablecidas de funcionamiento del colectivo de que se trata. En otras ocasiones el hostigamiento encubre actitudes racistas, xenófobas o sexistas, pretendiendo expulsar del grupo o de la empresa a ciertos trabajadores/as que presentan rasgos diferenciados.

Siempre, el acoso moral, en su fondo subyace la idea de marginación o rechazo ideológico.

El sujeto **pasivo: la víctima.** Cualquier persona puede ser objeto de acoso, ahora bien, existen colectivos de personas que por su posición más débil en el mercado de trabajo, son más vulnerables y en consecuencia más proclives a sufrir acoso moral en el trabajo.

Colectivos: mujeres, trabajadores/as extranjeros/as, trabajadores/as con contratos temporales y personas con algún grado de discapacidad.

IV. Conductas a través de las cuales se exterioriza el acoso:

Las conductas estudiadas por distintos autores, han sido clasificadas en cinco tipos básicos de actividades de acoso, en los cuales se incluyen hasta 45 comportamientos diferentes. Dicha clasificación se

ha realizado en función de los **efectos producidos en las víctimas** y así nos encontramos con:

- *Efectos sobre sus posibilidades de comunicación adecuada* (actuaciones que impiden que la víctima se comuniquen con sus compañeros/as; aislamiento en dependencias de la empresa; supresión del teléfono y correo electrónico; ataques verbales, ignorar su presencia, etc.)
- *Efectos sobre sus posibilidades de establecer contactos sociales* (actuaciones como no se habla nunca con la víctima de acoso; se prohíbe a los compañeros hablar con ella; se le asigna un puesto de trabajo completamente aislado de los otros, etc.)
- *Efectos sobre la reputación personal de la víctima* (conductas de ridicularización de la víctima, cotilleos, rumores falsos; atribución de problemas psicológicos o enfermedades mentales; se atacan sus creencias políticas o religiosas; se hace burla de su origen, etnia; se ataca su vida privada; se le obliga a realizar trabajos humillantes, etc.)
- *Efectos sobre la actividad laboral de la víctima* (actuaciones de no asignación de trabajo o los que se le asignan son ridículos, intrascendentes o su contrario, trabajos imposibles de realizar; se trata de una desacreditación profesional premeditada).
- *Efectos sobre la salud física o psíquica de la víctima* (actuaciones de encomendar trabajos peligrosos; se le acosa sexualmente; se le amenaza físicamente, etc.)

Otra de las clasificaciones que se realizan es por **factores de conductas concretas**:

- *Ataques a la víctima con medidas organizativas* (se le obliga a realizar tareas que van en contra de su conciencia; se juzga su desempeño – su trabajo- de una manera ofensiva)
- *Ataques a las relaciones sociales de las víctimas persiguiendo su aislamiento social* (se le trata como si no existiera; no se le dirige la palabra; rehusar la comunicación con la misma a través de gestos o miradas).

Elementos constitutivos del acoso moral:

- a) **La intencionalidad:** el acosador persigue la destrucción de la víctima, atacando su dignidad personal y profesional. La violencia psíquica que ejerce el acosador de forma reiterada, pretende la destrucción del acosado/a y el reforzamiento de la posición de poder del acosador.
- b) **Reiteración de comportamientos de acoso:** el hostigamiento psicológico reiterado, es el elemento necesario para que exista acoso.

c) Entorno laboral: el acoso moral tiene que producirse en el lugar de trabajo, ya que lo que se pretende es precisamente la expulsión del trabajador/a del marco de la empresa.

d) Producción de daño: trastornos físicos y psíquicos, que abarcan desde una inicial sensación de vergüenza e impotencia, pasando por sentimientos de culpabilidad y llegando finalmente, en la mayoría de los supuestos, a sufrir trastornos de sueño, ansiedad, depresión, etc. que suelen conducir a la incapacidad temporal y, en los casos más graves a la permanente.

Ya hace algún tiempo se ha comenzado a medir los devastadores efectos del acoso moral en el trabajo que tiene sobre la salud de los/as trabajadores/as y los altos costes que representa para la sociedad.

El Parlamento Europeo en su resolución 2339/2001, de finales de diciembre, da cuenta de la entidad del problema por medio de una encuesta realizada a nivel europeo sobre una población trabajadora de 21.500 personas. Un 8% de los/as empleados/as de la UE, es decir unos 12 millones de personas trabajadoras, afirman haber sido víctimas del acoso moral en el trabajo, en el intervalo de los últimos 12 meses.

Esta misma encuesta, así como en el estudio CISNEROS II realizado por la Universidad de Alcalá de Henares sobre violencia en el entorno laboral, de febrero de 2002, consideran que en el estado español se detectan unos 750.000 casos de mobbing(UE) y el 7% de la Población Activa (CISNEROS II), es decir 1,1 millones de personas.

V. Protección frente al Acoso Moral (mobbing) en el entorno laboral

1. Prevención Primaria

El mobbing no es casual sino **causal**. Tenemos que ser capaces de introducir en el marco de relaciones laborales normas contractuales de **responsabilidad por parte de las direcciones de RRHH**. Los convenios colectivos son un excelente medio, además colectivo, para llevar esto a efectos. O se para en origen: cláusulas de explicación, campañas educativas, cláusulas no discriminatorias y garantes de los derechos, cláusulas punitivas socialmente de los acosadores.

Ejemplos: **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION**

Se garantiza a toda persona, con independencia del tipo de contrato que tenga suscrito con la Empresa, la percepción del salario correspondiente al nivel salarial/profesional del puesto de trabajo que desempeña, según se especifica en el presente Convenio, así como todos

y cada uno de los derechos específicos del Convenio y demás normas vigentes en

Ninguna persona puede ser discriminada por razón de sexo, opción sexual, edad, contrato de trabajo, origen étnico, afiliación sindical/política, creencias personales, en cualesquiera de los derechos laborales y sociales reconocidos por la ley y normas contractuales vigentes en cada momento, con especial incidencia en la entrada a la empresa, durante su permanencia y en la salida.

Se perseguirá laboralmente y penalmente **el acoso sexual**, con reprobación social en el entorno en el cual se produce dicho acoso, así como, **el acoso laboral y psicológico**, tanto sean los acosadores mandos y/o jefes de la empresa por acción o bien por omisión, la estructura organizacional de la Empresa, o trabajadores/as que estén colocados en el mismo nivel del organigrama de la empresa. En este último supuesto, la responsabilidad recaerá en el jefe de departamento correspondiente, así como en los mandos de esa estructura por no haber impedido dicho acoso.

- Evaluación de riesgos psicosociales (delegados/as de prevención)
- Requerimientos al Empresario de modificación de todas aquellas condiciones de trabajo que generen, promuevan o posibiliten el acoso moral.
- Se debe garantizar el derecho a la denuncia de situaciones que pudieran constituir acoso moral sin que los denunciantes sufran por ello represalias.
- Ante los requerimientos, el empresario vendrá obligado a buscar soluciones negociadas con los afectados/as y con los/as RT y/o Secciones Sindicales.
- Entre la denuncia o requerimiento al empresario acerca de la situación de acoso y la solución, no deberá mediar más de 30 días.

2. Prevención Secundaria

Análisis, estudio para detectar aquellas conductas/actuaciones o comportamientos en el seno de la organización empresarial que puedan ser susceptibles de producir mobbing y una vez detectadas, implementar políticas y adoptar medidas como:

- Menores niveles de productividad, ritmos de trabajo, intensidad, etc.
- Eliminar sistemas de control en las empresas que violenten la privacidad del personal.
- Rechazar categóricamente las prácticas directivas autoritarias.
- Trasladar a los directivos, mandos intermedios sujetos acosadores.

- Atajar de inmediato cualquier conducta que persoga el linchamiento moral de los/as trabajadores/as.

3. Prevención Terciara

Esta fase tiene por objeto la rehabilitación o recuperación de las personas trabajadoras que han sido víctimas de acoso moral en el trabajo, sino ha sido posible eliminar en origen (prevención primaria) o corregida en la segunda fase (prevención secundaria), tenemos que pedir justicia y hacer que esta repare el daño moral causado.

Varias vías:

- Tutela Administrativa frente al acoso moral: La Inspección de Trabajo y Seguridad Social:** advertencias, requerimientos específicos, procedimientos sancionadores (actas de infracción), propuesta de procedimiento de oficio: el artículo 146 LPL contempla tres tipos de acciones, la reclamación de oficio por perjuicios económicos ocasionados a los trabajadores/as por infracciones de la empresa; la denuncia de determinados vicios y las pretensiones de un pronunciamiento previo del orden social; recargo de prestaciones, etc.
- Tutela Judicial frente al mobbing: Por la vía Penal, cuando se trata de acoso sexual, (Art.184), que si lo contempla como delito y el supuesto de acoso moral** tenemos que reconducir los tipos penales a aquellos que protegen “los bienes jurídicos más específicamente vulnerables”. De ir por esta vía debemos aplicar el Art. 173,1 del CP que dice “*el que inflingiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años*”.

Este precepto ha de completarse con el artículo 177 CP al establecer que si “*además del atentado a la integridad moral, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual...se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos o faltas cometidas...*”. también son de aplicación los artículos 316 a 318 de nuestro CP que tipifican el delito de riesgo para la salud de los trabajadores.

- Tutela Laboral:**

- Proceso sobre tutela de derechos fundamentales: **es un procedimiento con carácter potestativo; limitación del objeto del proceso, es decir conocer exactamente la lesión del derecho fundamental que se trate. Legitimación activa, en este caso la víctima. Legitimación pasiva: la empresa y el acosador. Inversión de la carga de la prueba. Indemnización.**

El artículo 10.1 CE dispone que la dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes. La dignidad de la persona constituye un valor espiritual y moral inherente al individuo y cuyo respeto goza del mayor nivel de protección, como derecho fundamental.

El artículo 15.c CE garantiza el derecho a la integridad física y moral y a no ser sometido a tratos degradantes o inhumanos.

El artículo 14 CE, derecho a la no discriminación. El derecho al honor y a la propia imagen, artículo 18 CE

- **Proceso Ordinario para la reclamación de indemnización de daños y perjuicios derivados del acoso moral. Resolución indemnizada del contrato de trabajo a instancias del trabajador.**

En legalidad ordinaria se reconoce como derecho básico de los trabajadores/as el respeto “a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual” (Artículo 4.2.e) ET. Además artículo 18 ET, donde la dignidad se enuncia como límite en relación con las facultades de control del empresario; artículo 20.3 ET como límite a las facultades de vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales; artículo 39.3 ET relativo a la movilidad funcional, la cual habrá de realizarse sin menoscabo de la dignidad de los trabajadores/as; artículo 50.1.a) ET resolución de contrato con indemnización, cuando se llevan a cabo modificaciones de trabajo que redundan en menoscabo de la dignidad.

Artículo 4.2.d) ET: integridad física y salud.

Artículo 4.2.c) y 17 ET, conforme a la redacción dada por la Ley 62/2003, no discriminación.

Artículo 4.2.e) y 18 ET derecho al honor y a la propia imagen.

Y por último la tipificación del acoso como causa de despido, en la nueva redacción del artículo 54 ET, se introduce un nuevo párrafo el g) , según lo establecido en el artículo 37.5 de la Ley 63/2003, por el cual se considera causa de despido “el acoso por razón de origen racial...”

LA LOGICA DE LA PREVENCION Y COMO NOS DOMESTICAN A TODOS/AS:

Esta lógica de la prevención, es una gran mentira que nos vienen contando desde que el trabajo se instauró como obligatorio, hace ya más de 200 años.

La Ley, la legislación, ni trata igual al trabajo que al capital, ni se hace para ser tratados igualmente. Es falso lo que venden estas campañas, pues lo único que les preocupa son sus beneficios, al igual que sólo les preocupa la contaminación, el calentamiento de la tierra, la ausencia de recursos energéticos, en la medida que se les escape de las manos y su modelo de desarrollo deje de ser “sostenible”.

Las Empresas, sus dueños, sus gerencias, sus directivos que por ley detentan el poder de organizar el trabajo y por ley están obligados a proteger la vida y la salud de los trabajadores son los responsables de las muertes que se producen en el proceso laboral.

Las campañas de prevención de muertes por accidentes y enfermedades profesionales durante el proceso productivo, nos señalan en sus hipócritas carteles la escisión existente en la conciencia social que nos indica que el riesgo en el trabajo es evitable, prevenible e inaceptable socialmente y la economía de mercado, la forma social de organizar el trabajo que lo sitúa y lo impone en el campo de lo inevitable.

Las grandes mentiras de la prevención:

Desde todos los campos (político, empresarial, judicial, mediático, técnico-científico y sindical –de los mayoritarios-), se ha conseguido secuestrar la “salud de las personas salarizadas” y se instaura una especie de pensamiento único que exige una forma de pensar la salud laboral y de actuar, fetichizando la realidad, y se han instalado –nos hemos instalado-, en la gestión de la realidad, no en la transformación de la realidad del sufrimiento, la enfermedad y las muertes provocadas por el trabajo.

En el campo de la salud y de las condiciones de trabajo, hemos abandonado o intentan hacernos abandonar lo importante que es la construcción de contrapoderes, de fuerza sindical. Y así, por medio de normas, expertos, técnicos, mutuas, etc., se llega al origen del problema, que nuestra salud, la de las personas asalariadas hoy se encuentra tutelada por el mercado.

- **Falso consenso conceptual:** quién no consensua queda fuera de esa uniformidad en la cual se ha convertido el “diálogo social”. Esta uniformidad impide mostrar la relación trabajo-salud-enfermedad- muerte como un problema social, es decir determinado y condicionado socialmente.
- **La cultura de la prevención:** no existe una sola cultura preventiva, algo que quiere imponernos. La diversidad es muy generosa en todo y más en el aspecto de la salud. La OIT entiende

por cultura de la seguridad en el trabajo *“el conjunto de valores, actitudes, normas, sistemas y prácticas de gestión, principios de participación y comportamientos en el trabajo, tendentes a crear un entorno laboral seguro y saludable”*. Considerar que gobiernos, empresarios y trabajadores tienen los mismos valores, actitudes y principios es actuar desde la negación del conflicto. Por ejemplo, prevenir un accidente es fácil (técnica y científicamente), pero si eso obliga a cualquier interferencia en la obtención de rentabilidad en cualesquiera de los procesos productivos, la prevención que se implanta es una gran mentira para vender a la sociedad.

Si quisiéramos prevenir “todos igual” se tendría que dejar de producir como se produce –o distribuye- y dejar de organizar el trabajo como se hace.

- **Buenas prácticas preventivas:** algo demasiado extendido en este mundillo. El “bonus malus” es un buen ejemplo. Las buenas prácticas no hacen otra cosa que esconder que se incumplen las normas laborales en materia de salud y se sustituyen por “sistemas de gestión”. Se pretende hacernos creer a todos/as que la “salud es un buen negocio”.

Es la racionalidad económica la que rige esta lógica que prima el principio de la economía sobre el principio de la vida.

- **Los sistemas de gestión como solución:** normativización, ISO...
- **La responsabilidad Social de las Empresas (RSE):** ligada a las corporaciones multinacionales, las cuales hablan de producción sostenible, consumo sostenible, códigos de conducta, códigos éticos de producción, etc., pura fraseología y discursos huecos, los cuales quiebran cuando se les confronta con la realidad de sus relaciones laborales/sociales: despidos masivos, EREs, descentralización productiva, deslocalizaciones, organización flexible del trabajo, etc.
- **La salud y seguridad es cosa de todos:** esta es la peor de las mentiras afirmaciones de las campañas de prevención. El lema es recurrente (campaña, congreso, jornadas, etc., aparece como la premisa de la cual se parte, diluyendo, escondiendo la responsabilidad que tiene cada parte, cada sujeto que interviene en la relación salarial. Así, parece que quien tiene derechos son los empresarios y quien tiene obligaciones somos las víctimas, los y las personas asalariadas. Es parte de las bases ideológicas del “consenso”.
- **Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social:** son el “arma de

destrucción masiva de la salud laboral". Estas Mutuas forman parte de las organizaciones empresariales: el cliente es la empresa, sobre todo la gran empresa, nunca el trabajador. Como se suele decir, las Mutuas juegan el "*papel de intelectual orgánico de la patronal*".

Son organismo antidemocráticos y sin control social y contribuyen a la mercantilización de la salud.

LA LOGICA DE LA PREVENCION	LA LOGICA DE LA SALUD LABORAL
Se considera el riesgo por el hecho de trabajar como inevitable. Se compensa y se penaliza.	El riesgo tiene su origen en el diseño y organización del trabajo. Puede y debe evitarse.
La salud es vista como ausencia de enfermedad individual.	La salud entendida como bienestar físico, psíquico y social.
Los riesgos se analizan individualmente sin relacionarlos con la organización del trabajo.	Análisis global de los riesgos ligados al ambiente, al ciclo productivo y reproductivo y fundamentalmente a la organización del trabajo (contratación, permanencia y salida).
Separación estratégica entre el ambiente/ medio del trabajo y de vida.	Unidad de objetivos: tutela de la salud de los/as trabajadores/as y defensa del ambiente/medio de vida.
El protagonismo reside en los técnicos, los de dentro y fuera de la Empresa.	Confluencia entre el saber obrero y los saberes científicos. El protagonismo debe ser el trabajador colectivo.
Predomino de la tecnocracia en la evaluación de riesgos.	Autonomía sindical con capacidad para identificar los riesgos (todos los riesgos), proponer soluciones, participar en las soluciones y capacidad real de impedir trabajos que comporten riesgos bien inmediatos, bien a medio/largo plazo.
Importa un determinado tipo de trabajador: hombre, no extranjero, de gran empresa.	La persona trabajadora precaria: mujer, joven, inmigrantes, se convierten en prioridad.

Algunas ideas tácticas de por donde orientar la acción sindical en la defensa de la salud:

- Tenemos que construir contrapoderes en el mundo laboral en cooperación entre el sindicato, los movimientos asociativos (ligados a la salud social, al medio ambiente, a la ecología, etc.), los/as técnicos/as de prevención, **partiendo y en relación a las víctimas del trabajo asalariado.**

CURSO SALUD LABORAL Y ACCION SINDICAL

CGT Confederal

Gabinete de Estudios

- Reformar la participación de las personas asalariadas y su implicación en la organización del trabajo, en su control, en la eliminación de las discriminaciones, en la reducción de las desigualdades. Reducir el tiempo de trabajo (cuantitativamente y en intensidad), para aumentar el tiempo de vida social.
- Estar abiertos a pensamientos diversos ante realidades complejas y diversas. Combatir al neoliberalismo en la organización de la producción y la reproducción. **La salud laboral está imbricada en la salud social.**
- Recuperar el concepto de salud laboral como concepto político, de poder sindical. No gestionemos la salud, eso lo hace la política. Insertar la salud laboral en las políticas de salud pública.
- Especial preocupación contractual y normativa hacia los colectivos más desprotegidos: trabajadores/as de contratas, temporales, inmigrantes, mujeres, jóvenes.
- Recuperar el que los y las trabajadoras sean sujetos: saben, sabemos cosas, aunque sean saberes profanos. Oponernos a la tecnocracia, al expertizaje y las nuevas ciencias de la “riesgología”.
- Apuesta clara por lo público frente al desarrollo e imposición del mercado, oponiéndonos a que la salud de los/as trabajadores/as se convierta en un negocio privado.

O cambiamos las reglas de juego, es decir el trabajo se organiza pensando en las personas, en sus formas de vida, en sus tiempos de vida no ligados a la producción, en sus necesidades de juntarse con otros y otras, de cuidarse, de cuidar, de afectividad, de conocimiento, de respeto con el entorno... o seguiremos siendo muertos y muertas y cada día más enfermos biológica y socialmente.

FICHAS DE TRABAJO

I. El concepto de Salud Laboral

ACCIDENTES DE TRABAJO

AÑOS	ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA								
	Total	En Jornada de Trabajo				In Itinere			
		Total	Leves	Graves	Mortal	Total	Leves	Graves	Mortal
2002	1.024.402	948.896	936.071	11.721	1.104	75.506	72.477	2.576	453
2003	977.013	899.737	887.309	11.395	1.033	77.276	74.390	2.434	452
2004	961.240	876.596	865.167	10.474	955	84.644	81.616	2.540	488
2005	999.041	906.836	896.063	9.783	990	92.205	89.517	2.309	379
2006 ¹²	439.007	397.047	392.951	3.695	401	41.960	40.944	864	152

Desde 1995 al 2005, 16.037 trabajadores/as murieron “legalmente” en su puesto de trabajo. No existe mayor sangría humana, ni violación legal tan flagrante del derecho a la vida, considerada un bien inalienable de las personas, como la que sucede en el sistema productivo y de intercambio, conocido como capitalismo. Otras manifestaciones del dolor en la modernidad (accidentes de tráfico, por ejemplo), son muy inferiores.

Si consideramos que las jornadas laborales medias mensuales, son de 23 días, y que éstas se realizan once veces al año, nos encontramos que en el período estimado (1995 – 2005) se han realizado 2.783 jornadas, **muriendo en cada una de ellas una media de 5,7 trabajadores/as.**

La ley, la norma como ciencia que rige las relaciones sociales (Constitución Española, Ley de Prevención de Riesgos Laborales), se demuestra impotente para resolver un conflicto y preservar el derecho fundamental por excelencia: el derecho a la vida de cualquier ciudadano/a. La ley, como ciencia, ha sustituido a la política y ha engendrado un monstruo, al crear una conciencia en los ciudadanos según la cual el hecho de trabajar implica la inevitabilidad del dolor y la muerte.

Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales se cobran anualmente en el planeta, una media de 6.000 vidas diarias.

Además, el proceso productivo y de distribución en esta economía de mercado (capitalismo), tal como organiza el trabajo es responsable de 400.000 muertes atribuibles a sustancias peligrosas que se producen cada año.

Según la OIT, esta cifra es sólo una parte de los aproximadamente 2 millones de accidentes mortales relacionados con el trabajo y de los aproximadamente 160 millones de enfermedades relacionadas con el trabajo que se producen anualmente.

¿Cuál es el concepto de Salud Laboral que desde tu punto de vista sustenta la CGT?

¹² Datos referidos de Enero a Mayo.

II. Dos lógicas: la lógica de la prevención y la lógica de la vida

LA LOGICA DE LA PREVENCION	LA LOGICA DE LA SALUD LABORAL
Se considera el riesgo por el hecho de trabajar como inevitable. Se compensa y se penaliza.	El riesgo tiene su origen en el diseño y organización del trabajo. Puede y debe evitarse.
La salud es vista como ausencia de enfermedad individual.	La salud entendida como bienestar físico, psíquico y social.
Los riesgos se analizan individualmente sin relacionarlos con la organización del trabajo.	Análisis global de los riesgos ligados al ambiente, al ciclo productivo y reproductivo y fundamentalmente a la organización del trabajo (contratación, permanencia y salida).
Separación estratégica entre el ambiente/ medio del trabajo y de vida.	Unidad de objetivos: tutela de la salud de los/as trabajadores/as y defensa del ambiente/medio de vida.
El protagonismo reside en los técnicos, los de dentro y fuera de la Empresa.	Confluencia entre el saber obrero y los saberes científicos. El protagonismo debe ser el trabajador colectivo.
Predominio de la tecnocracia en la evaluación de riesgos.	Autonomía sindical con capacidad para identificar los riesgos (todos los riesgos), proponer soluciones, participar en las soluciones y capacidad real de impedir trabajos que comporten riesgos bien inmediatos, bien a medio/largo plazo.
Importa un determinado tipo de trabajador: hombre, no extranjero, de gran empresa.	La persona trabajadora precaria: mujer, joven, inmigrantes, se convierten en prioridad.

¿Podrías definir los elementos de estas lógicas y con cuales de ellos se identifica más la CGT en tu práctica sindical?

Explica el porque y ponlo en conexión con la realidad cotidiana de la actuación sindical.

II. Campaña institucional “Faltó un arnés”

Partiendo del mensaje:

PARA QUE NADIE FALTE, VAMOS A DESTINAR MAS MEDIOS PARA CONTINUAR REDUCIENDO LOS ACCIDENTES LABORALES.

...vamos a continuar poniendo todos los medios humanos y materiales a nuestro alcance”.

- a) ¿Quiénes crees tú que son los dueños de los medios materiales y de los medios humanos, es decir quien puede aportar esos medios?
- b) ¿El contrato de trabajo –su tipo-, las obligaciones –jornada, ritmos, flexibilidad, etc.-, los derechos –descansos, medios adecuados, formación, información, etc.-, influyen y/o determinan la mejor o peor salud?

Las campañas de prevención de muertes por accidentes y enfermedades profesionales durante el proceso productivo, nos señalan en sus hipócritas carteles la escisión existente en la conciencia social que nos indica que el riesgo en el trabajo es evitable, prevenible e inaceptable socialmente y la economía de mercado, la forma social de organizar el trabajo que lo sitúa y lo impone en el campo de lo inevitable.

IV. La lógica de la prevención identifica una aceptable salud con estos principios:

- ✓ **Consensuar con el empresario y las instituciones, a través del diálogo social, el tema de la salud laboral.**

- ✓ **Instaurar una cultura de la prevención.**
- ✓ **Realizar buenas prácticas preventivas (“bonus malus”).**
- ✓ **Los sistemas de gestión como solución: normativización, normas ISO, etc.**
- ✓ **La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE).**
- ✓ **La Salud y la Seguridad es cosa de todos.**
- ✓ **Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales como garantes de la Salud Laboral.**

¿Crees que este ideario debería ser aceptado por CGT para su intervención sindical?

En el campo de la salud y de las condiciones de trabajo, hemos abandonado o intentan hacernos abandonar lo importante que es la construcción de contrapoderes, de fuerza sindical. Y así, por medio de normas, expertos, técnicos, mutuas, etc., se llega al origen del problema, que nuestra salud, la de las personas asalariadas hoy se encuentra tutelada por el mercado.

¿Estarías en contra de la anterior afirmación o a favor? ¿Por qué si o porqué no y como lo resuelves en tu práctica de intervención?.

V. Nuestro pensamiento

A) *“¿Resulta válida la interpretación de algunos medios y la patronal, que equiparan la mayor siniestralidad a la mayor actividad económica, sobre todo en la construcción? ¿Cómo interpretar el fuerte aumento de la siniestralidad en la construcción y en los servicios, y la mayor gravedad de estos accidentes?”*

.....
.....
.....
.....
.....

B) *“¿Han tenido alguna incidencia real en los últimos años las medidas legales y de apoyo a la formación en prevención de riesgos laborales?”*

.....
.....
.....
.....

C) “¿Hay una mayor incidencia de la siniestralidad en el caso de los trabajadores temporales? ¿Y en el caso de los trabajadores de procedencia extracomunitaria?”Porqué sí o porqué no (fundamentar)

.....
.....
.....
.....

d) “¿Qué respuesta sindical, en solitario o con otros colectivos y siempre con los sujetos –asalariados y asalariadas-, plantea CGT a esta situación?”

.....
.....

EL ECOLOGISMO Y EL SINDICALISMO COMO LUCHAS INTEGRADAS

La lucha del movimiento ecologista por poner límites a la destrucción y mercantilización de la naturaleza es equiparable a la lucha histórica del movimiento obrero por poner límites a la explotación y mercantilización de la fuerza de trabajo humana.

Jorge Riechmann. "Trabajar sin destruir"

La Historia con mayúsculas nos da algunas claves y nos sirve para saber que antes de que los hijos de la burguesía llegaran a preocuparse por la calidad del aire en las ciudades y por la transparencia del agua en el río, eran ya muchos los obreros que habían muerto o quedado inválidos para siempre, a consecuencia de distintos tipos de envenenamientos y contaminación, por entornos insalubres, debido al ahorro de medios y técnicas anticontaminantes que siempre supone el dominio absoluto de la lógica del beneficio inmediato.

Iñaki Bárcena. "Tesis ecosindicalistas"

Unas relaciones sostenibles de todos los seres humanos con el medio ambiente deben asegurar que los recursos de la tierra estén equitativamente repartidos entre todas las personas, las que existen y las que van a venir, entre el Sur y el Norte. Eso comporta un cambio radical de las actividades humanas hacia formas socialmente justas y respetuosas de la base natural común.

Reclamamos para las personas trabajos dignos y libres de explotación, que contribuyan a colmar las aspiraciones individuales y colectivas. El concepto de trabajo se debe entender no sólo como trabajo remunerado por un salario, sino que debe abarcar el trabajo doméstico, el cuidado y restauración de la salud, y las energías de las personas.

Principios ideológicos de Ecologistas en Acción

ÍNDICE

1. ¿Qué es la sostenibilidad?
 - 1.1 Es imprescindible tener en cuenta la naturaleza para entender el mundo.
 - 1.2 Necesidades y satisfactores.
 - 1.3 Un nuevo modo de entender la producción y el consumo.
 - 1.4 Un cuerpo de valores radicalmente distinto.
 - 1.5 Algunos apuntes metodológicos.
2. ¿Nos acercamos hacia la sostenibilidad?
3. Sostenibilidad, trabajo y empleo.
 - 3.1 El trabajo desde una óptica ecologista.
 - 3.2 ¿Destruye la sostenibilidad empleo?
4. Implicaciones laborales de algunas legislaciones ambientales.
 - 4.1 El REACH o la historia de lo que pudo ser.
 - 4.2 Protocolo de Kioto de reducción de gases de efecto invernadero.
5. Bibliografía.

1 ¿QUÉ ES LA SOSTENIBILIDAD?

Luis González Reyes y Águeda Ferriz Prieto
(miembros de Ecologistas en Acción)

Al igual que existen múltiples sindicalismos también existen múltiples ecologismos, fruto de que estos movimientos beben de bases históricas, culturales, políticas e ideológicas en muchos casos diferentes. Muchos de ellos tienen pocos puntos de encuentro entre sí y, en varios aspectos, son contrapuestos. Pero consideramos que este no es el caso del ecologismo social y el anarcosindicalismo, como se demuestra por la rica y continuada colaboración entre CGT y Ecologistas en Acción desde hace años, o las confluencias en el movimiento antiglobalización y otras movilizaciones.

Un punto básico en la exploración de los caminos compartidos entre el anarcosindicalismo y el ecologismo social es analizar si los horizontes de ambos movimientos son similares o no, y si las críticas al modelo de relaciones laborales y con la naturaleza se sustentan en una base compartida. Aportaciones en este sentido se han hecho muchas¹.

En este sentido, desde el punto de vista del ecologismo social, cobra un papel crucial la sostenibilidad. Pero detrás de la palabra sostenibilidad, en función de quien la utilice, se encuentran muchos contenidos distintos, en muchos casos antagónicos. Así que, para empezar, una labor necesaria es definir que significa y que implica la sostenibilidad desde el ecologismo social.

Una primera matización es que preferimos hablar de sostenibilidad que de desarrollo sostenible por los intereses en identificar del desarrollo con crecimiento. Consideramos que crecimiento y desarrollo son conceptos distintos. Desarrollo es sinónimo de transición, de transformación y autoorganización; mientras que crecimiento habla de incremento numérico y aritmético. Así el ecologismo social busca el desarrollo de las personas y su entorno y no el crecimiento de la economía².

A continuación desarrollamos lo que implica sostenibilidad.

1.1 Es imprescindible tener en cuenta la naturaleza para entender el mundo

Desde el ecologismo social las problemáticas ambientales están íntimamente unidas a las sociales. Cuando hablamos de la extinción de la anchoa del Cantábrico, podemos encontrar un hilito que nos lleva hasta la violencia de género o la precariedad laboral. Un hilito que pasa necesariamente por la crítica al sistema capitalista de producción y consumo.

Consideramos que un análisis sistémico que se quiera acercar a la realidad debe contener no sólo las relaciones que se generan entre las personas, sino también las relaciones que se producen con la naturaleza. No es este el lugar de hacer con detalle este análisis, pero sí queremos apuntar algunos aspectos que consideramos de importancia. Lo haremos comentando parte de la figura³, donde se intentan representar y esquematizar los elementos claves del sistema capitalista.

En la base del esquema aparece la naturaleza, que sería la base de la vida y, además, el sustento último del cual se obtiene capital a través del trabajo. A este capital se le aplica una única regla, la del máximo beneficio, que supone que se entre en un ciclo continuo de periodos de crecimiento económico y de crisis (representados en la parte derecha de la figura y que no vamos a entrar a explicar). En estos periodos juega

¹ *Ecología libertaria*. Bookchin, M. Madre Tierra. 1994.

La explosión del desorden. Fernández Durán, R. Editorial Fundamentos. 1996.

Bases sociopolíticas para una ética ecológica y solidaria (en La globalización de los derechos humanos). Naredo, J. M. Talasa. 2004.

Senderos de libertad. García Morillón, F. Libre Pensamiento. 2001.

Tesis ecosindicalistas. Contradicciones y afinidades entre ecologismo y sindicalismo. Bárcena, I.

www.mrafundazioa.org/mraf.cfm?hizkuntza=1&atala=ingurumena_erakutsi&id=434&mota=&azpiatala=1

² *Tesis ecosindicalistas. Contradicciones y afinidades entre ecologismo y sindicalismo*. Bárcena, I.

www.mrafundazioa.org/mraf.cfm?hizkuntza=1&atala=ingurumena_erakutsi&id=434&mota=&azpiatala=1

³ Esta figura es el resultado de una elaboración colectiva en un seminario de trabajo interno entre gentes de Ecologistas en Acción.

un papel fundamental el consumo (representado en la figura en rosa en distintos puntos). La consecuencia más importante de este aspecto es que el sistema necesita crecer continuamente, no puede pararse.

Además, como otro elemento inherente al proceso, aparece la guerra como consecuencia de esa lucha constante por maximizar los beneficios en competencia con el resto.

Una de las consecuencias del crecimiento continuo y de la guerra es que los medios de producción y la riqueza se concentran cada vez en menos manos. Y esto tiene una implicación importante a nivel social, como se representa en la parte superior del esquema, en la que aparecen unos grupos sociales como ganadores (los engordados) y otros como perdedores (l@s “engañad@s” y, sobre todo, l@s arrasad@s). En esta parte social del esquema es en la que trabaja fundamentalmente el sindicalismo.

En cambio, desde el punto de vista del ecologismo, la consecuencia del capitalismo que ocupa prioritariamente nuestro trabajo es la destrucción de la naturaleza. Una destrucción brutal que es suicida para el sistema, ya que destruye sus propias bases, pero, sobre todo, es biocida, es decir, va en contra de la vida. En este sentido consideramos que ya no hay que anunciar la crisis ecológica futura, porque ya estamos sufriendo sus primeros síntomas. Vivimos en un mundo donde nuestra velocidad de obtención de recursos supera su capacidad de regeneración, así escasean el agua, la madera o el petróleo. Pero no sólo extraemos los recursos, sino que también estamos produciendo una contaminación creciente de nuestro entorno que, por supuesto, nos incide y mina nuestra salud. Tampoco va a ser este aspecto el que más desarrollemos en este texto, aunque saldrán ejemplos a lo largo del mismo. En todo caso la bibliografía en este aspecto es extensa y el tema se aborda en el capítulo siguiente. Un buen panorama de la situación española lo muestran los informes anuales del Observatorio de la Sostenibilidad en España⁴ y de la mundial los del Worldwatch⁵ o del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente⁶.

Pero nuestro activismo se encuadra en el ecologismo social y no en el anarcosindicalismo y, con ánimo de polemizar, queremos apuntar una de las razones de este hecho: como se desprende de la figura, consideramos que las contradicciones que hagan peligrar realmente al sistema se darán en la relación de los seres humanos con el resto de la naturaleza⁷. Esta afirmación la fundamentamos en que:

- ⑩ Todas las civilizaciones que se han enfrentado a sus límites ecológicos han decaído, como parecen apuntar estudios sobre la civilización maya, la del valle del Indo o la de la Grecia clásica. Sin embargo, las situaciones más feroces de explotación humana no han implicado necesariamente cambios sistémicos. El ser humano siempre ha mostrado aguante y la suficiente capacidad de represión para que las situaciones de explotación no hayan terminado. Es verdad que probablemente se esté avanzando hacia sociedades en las cuales las personas tengamos cada vez más capacidades para superar el sistema, pero también es cierto que los métodos de control están cada vez más omnipresentes y parece obvio que la creación de sociedades nuevas no está a la vuelta de la esquina.
- ⑩ En segundo lugar creemos que los límites que impone la naturaleza al desarrollo del capital están muy cerca. Además esos límites son infranqueables e inesquivables. Volviendo al esquema, creemos que la explotación de la naturaleza es la base del sistema, una base ineludible, aunque no suponga en la actualidad un porcentaje alto de la creación de riqueza. Se puede vivir, producir y consumir sin transacciones financieras internacionales, pero no sin alimentos sanos.
- ⑩ Por otra parte el ecologismo abarca todo, ya que trata la naturaleza, donde los seres humanos somos una parte. De este modo, autores como James Lovelock hablaron de Gaia para referirse al planeta como un gran organismo vivo, en el que las relaciones entre los seres vivos e inertes que la componen deben estar en armonía⁸. Así, mientras el movimiento obrero asumiría que el tema

⁴ *Sostenibilidad en España 2005*. Observatorio de la Sostenibilidad en España. Mundiprensa, 2005.
www.sostenibilidad-es.org/Observatorio+Sostenibilidad

⁵ www.worldwatch.org

⁶ www.pnuma.org

⁷ Con esto no queremos decir que la superación del capitalismo tenga que venir necesariamente por los límites ambientales a los que se enfrenta, y las consecuencias sociales de estos límites. Consideramos que esta es una condición necesaria pero no suficiente. En todo caso este es un aspecto que excede los objetivos de este texto.

⁸ La hipótesis Gaia es un conjunto de modelos científicos de la biosfera en el cual se postula que la vida fomenta y mantiene unas condiciones adecuadas para sí misma, afectando al entorno. La primera de estas teorías fue ideada por James Lovelock en 1969. Mantenía que la materia viva del planeta se comportaba como un único organismo en el que todas sus partes interactúan entre sí; y llamó a este sistema auto-regulador (que busca el equilibrio) como la antigua diosa griega Gea o Gaya.

central es el reparto de la riqueza y el poder, para el movimiento ecologista el problema no es sólo el reparto de la tarta, sino también cómo se produce y qué se produce, es decir, el tamaño de la tarta⁹. De este modo, desde el ecologismo social no se hace una defensa sólo de intereses de clase, sino prioritariamente de intereses comunes de todos los seres vivos.

1.2 Necesidades y satisfactores

Un punto fundamental de partida a la hora de entender nuestra relación con el entorno es la reflexión sobre nuestras necesidades como seres humanos y los modos de satisfacerlas.

El debate sobre las necesidades fundamentales no está cerrado, pero nos parece interesante la aportación de Max Neef¹⁰, quien afirma que en todas las sociedades y épocas las necesidades humanas son muy parecidas y que pueden agruparse en 9 grupos fundamentales: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, identidad, libertad, ocio, participación y creación. Todas ellas están interrelacionadas. Cuando alguna de estas necesidades no se ve cubierta hablaríamos de pobreza (material, cultural, social, espiritual...), e incluso podríamos llegar al desarrollo de patologías.

Los satisfactores son las formas de resolver las necesidades y varían entre las distintas sociedades y épocas. Ante la necesidad de mantener la temperatura corporal, la calefacción es uno de los satisfactores posibles. Una manta y ropa de abrigo serían otro.

Los satisfactores pueden clasificarse en:

- Violadores o destructores: no sólo no satisfacen la necesidad a la que se enfocan, sino que eliminan la posibilidad de conseguirlo en un corto plazo, tanto de la necesidad diana, como de otras. Un ejemplo podría ser el armamentismo.
- Pseudo-satisfactores: producen una falsa sensación de satisfacción de la necesidad.
- Inhibidores: al satisfacer (sobresatisfacer en muchos casos) una necesidad dificultan la satisfacción de otras.
- Singulares: satisfacen una necesidad y no influyen en el resto.
- Sinérgicos: satisfacen varias necesidades a la vez o estimulan la satisfacción de otras necesidades al hacerlo de una.

El sistema capitalista nos ofrece multitud de satisfactores violadores. Por ejemplo: acudo a un centro comercial para satisfacer mi necesidad de ocio. Con esto no sólo estoy monetarizando mi ocio, sino que además mis necesidades de creación y participación se ven frustradas. Porque en el centro comercial no tengo posibilidad de incidir, de crear algo; además de que mi participación real en el mismo es nula, es decir, no puedo tomar decisiones sobre su gestión.

Otro ejemplo: me siento delante del televisor para satisfacer mi necesidad de entendimiento de lo que pasa en el mundo, pero esto sucede a costa de las necesidades de afecto, libertad, participación y creación. Porque el tiempo que estoy delante de la tele no sólo lo quito de la mi posible satisfacción de esas necesidades, sino que, en muchos casos, la actividad que estoy haciendo va en contra de la posibilidad de satisfacerlas. Y eso sin considerar que la televisión no nos ayuda en absoluto a entender mejor la realidad que nos rodea.

De este modo una línea básica de trabajo dentro del ecologismo parte de preguntarnos ¿cuáles son nuestras necesidades reales, tanto materiales como inmateriales?, ¿necesitamos agua caliente para fregar los platos en verano?, ¿necesitamos cinco pantalones de pana en invierno?, ¿necesitamos un coche? Nuestras necesidades materiales pueden verse satisfechas con mucho menos consumo de recursos. Las inmateriales, simplemente, no se cubren desde lo material. ¿Cuántas horas semanales dedicamos a ver la televisión?, ¿y a salir al campo?, ¿y a jugar con nuestros hijos o sobrinos?, ¿y a conocer a nuestros vecinos?

Actualmente este autor está siendo fuertemente criticado por el movimiento ecologista por su apoyo a la energía nuclear.

⁹ Hay que matizar que dentro del movimiento obrero hay de todo, incluidos sectores, como el ecoanarquista, en el que el tamaño de la tarta sí fue tan importante como el reparto de la misma. Sectores de los que bebe el movimiento ecologista actual.

¹⁰ *Desarrollo a escala humana*. Neef, M. Icaria Barcelona. 1994.

Las alternativas sostenibles han de poner cuidado en satisfacer necesidades reales y actuar como satisfactores sinérgicos. Pongamos como ejemplo el consumo de alimentos en un grupo de (auto)consumo frente al supermercado. La primera opción supone:

- Acceso a alimentos de calidad (necesidad de subsistencia).
- Control sobre los criterios, funcionamiento y toma de decisiones que atañen a ese acceso a alimentos de calidad (participación y entendimiento).
- Participación en un grupo social (participación, identidad, afecto).
- Desarrollo de un modelo de producción agrícola, distribución y consumo sostenibles (participación y entendimiento).
- Construcción de una alternativa (creación).

1.3 Un nuevo modo de entender la producción y el consumo

De este modo, una sociedad sostenible será aquella que utilice satisfactores al alcance de toda la población presente y futura de manera que cubran todas sus necesidades reales. Para escoger estos satisfactores partimos de una serie de criterios básicos, pero probablemente el principal sea el de la biomímesis¹¹ (imitar a la Naturaleza), ya que la Naturaleza ha sabido encontrar, a lo largo de la evolución, las mejores soluciones a las necesidades de los seres vivos y de los ecosistemas. Pero no sólo eso, sino que ha sido capaz de evolucionar hacia estadíos cada vez más complejos y ricos. Es decir, que esta imitación no se basa en que entendamos a la Naturaleza como una “maestra moral”, sino en que, al contrario de nuestro sistema, es sostenible y evoluciona en el tiempo.

La biomímesis implica (como vamos a desarrollar a continuación): cerrar los ciclos de materia, consumir en función de los ciclos naturales, minimizar el transporte, obtener la energía del sol, potenciar una alta interconexión biológica y humana, no producir compuestos tóxicos para el entorno (xenobióticos) acoplar nuestra velocidad a la de los sistemas naturales y tomar el poder de nuestras vidas.

Un ejemplo de biomímesis sería, retomando el ejemplo anterior, la compra de alimentos en un grupo de (auto)consumo ya que:

- Permite cerrar los ciclos de la materia al producir unos residuos que se pueden convertir en abono de alta calidad.
- El consumo se puede centrar sólo en los productos necesarios.
- El origen de los alimentos es local, con lo que el transporte se reduce al mínimo.
- La agricultura ecológica se basa en la convivencia de muchas especies en el mismo sitio a la vez, lo que favorece la interconexión biológica.
- Los grupos de consumo implican una autoorganización social que hace que recuperemos poder sobre nuestra alimentación y creemos tejido social.

Antes de entrar en la descripción de lo que implica la biomímesis es importante añadir un criterio más que no entraría dentro de la biomímesis: el principio de precaución, es decir, no llevar a cabo acciones que no tengo claras cuales van a ser sus consecuencias.

Cerrar los ciclos de materia

En la naturaleza la basura no existe, todo es alimento, de manera que los residuos de unos seres son el sustento de otros y los ciclos están cerrados. Los modos de producción humanos, en contraposición, son lineales, en los que partiendo del petróleo llegamos a un montón de plásticos tirados en un vertedero. De este modo se hace necesario un encaje armónico de los sistemas humanos en los naturales cerrando los ciclos mediante el reciclaje.

Esto se traduce en adecuar las sociedades y sus actividades a la capacidad del planeta de asimilar los contaminantes y residuos de forma sostenida en el tiempo, es decir, evitar los tóxicos y materiales que la naturaleza no puede degradar/asimilar y frenar la producción de residuos a un ritmo menor al ritmo natural

¹¹ *Biomímesis*. Jorge Riechmann. Revista Ecologista nº 36. 2003.
Un mundo vulnerable: ensayos sobre ecología, ética y tecnociencia. Jorge Riechmann. Los Libros de la Catarata. Madrid. 2000.

de asimilación/degradación.

En ese aspecto la naturaleza no se preocupa excesivamente por su eficiencia¹², no le importa desperdigar miles de semillas para que nazca un árbol, ni poner cientos de huevos para que sobrevivan decenas de peces. En lo que sí tiene mucho cuidado es en que toda su producción se integre en ciclos en los que la basura se convierta en comida.

Eliminar la liberación de xenobióticos

Es necesario que los compuestos tóxicos no se viertan al entorno. Para ello la actuación podría discurrir por una doble vía: la reducción o eliminación de la gran mayoría, y la integración del resto en ciclos cerrados estancos que no se mezclasen con el resto de la naturaleza.

Disminuir drásticamente el consumo en los países del Norte

Este criterio está íntimamente relacionado con el concepto de límite. Con entender que vivimos en un planeta de recursos limitados y, por lo tanto, nuestra actividad tiene que acogerse a ese marco. Es decir, que debemos autolimitarnos con un modelo de vida más austero. Una disminución en los países del Norte podrá permitir un cierto aumento en los del Sur.

La disminución del consumo implica obtener las materias primas y la energía en primer lugar del reciclaje de los bienes en desuso, y, en segundo lugar, de fuentes renovables y siempre a un ritmo menor al ritmo natural de reposición de las mismas.

Centrar la producción y el consumo en lo local

Es necesaria una minimización del transporte, ya que en la naturaleza la mayoría del transporte es vertical¹³ (intercambio de materia entre el reino vegetal y la atmósfera y el suelo). El transporte horizontal sólo lo realizan los animales, que suponen muy poca biomasa respecto a los vegetales (son el 99% de la biomasa), y que además sólo se desplazan a cortas distancias. El transporte horizontal a largas distancias, como es el caso de las migraciones animales, es una rareza en la naturaleza.

Dice Margalef que “lo que llamamos contaminación consiste, generalmente, en una enfermedad del transporte de los ecosistemas”¹⁴. En unos casos transportamos minerales desde las entrañas de la tierra, los procesamos, y acabamos dispersando los productos y los residuos por el medio, envenenándolo. En otros, extraemos productos o sustancias que están dispersas en la naturaleza, las transportamos hasta algún sitio, y provocamos acumulaciones que la naturaleza no puede soportar. Además, invariablemente, para hacer todo eso acumulamos cemento, acero y asfalto en grandes infraestructuras lineales, atravesando la naturaleza, ocupándola y fraccionándola, con lo que los ecosistemas progresivamente envenenados quedan también progresivamente aislados unos de otros, y nunca más pueden funcionar del modo en que estaban organizados para hacerlo¹⁵.

Esto supone una tendencia progresiva a la autosuficiencia. Este principio minimiza el transporte de recursos y bienes, facilita la gestión del sistema económico, los recursos y los residuos, y favorece las actividades económicas adaptadas a las características del entorno.

Basar la obtención de energía en el sol

El sistema energético debe estar basado en la energía solar en sus distintas manifestaciones (sol, viento, olas, minihidráulica, biomasa...). En general la idea obtener la energía de fuentes renovables, es decir, aquellas que explotemos a un ritmo suficiente para su regeneración.

Potenciar una alta diversidad e interconexión biológica y humana

La vida ha evolucionado, desde el principio hacia grados de mayor diversidad y complejidad. Esto no sólo

¹² Aunque los ecosistemas tienden, conforme evolucionan, a estados de productividad bajos. Es decir, pasan de ser muy ineficientes a altamente eficientes.

¹³ *La Biosfera entre la termodinámica y el juego*. Margalef R. Omega. Barcelona. 1980.

¹⁴ *Planeta azul, planeta verde*. Margalef R. Prensa Científica, Barcelona. 1992.

¹⁵ *La enfermedad del transporte*. Antonio Estevan. www.ciudad-derechos.org/espanol/pdf/eed.pdf

ha permitido alcanzar mayores niveles de conciencia, sino también adaptarse a los retos y desafíos que se ha venido encontrado. La mayor estrategia para aumentar la seguridad y la supervivencia de la vida ha sido hacerla más diversa, cambiante y moldeable.

Esto tiene un correlato en el plano social, que es la vida conjunta de muchas personas diversas y con muchas redes de intercambio y comunicación entre ellas.

Acoplar nuestra “velocidad” a la de los ecosistemas

Muchos de los problemas ambientales que se están produciendo tienen más que ver con la velocidad a la que se están produciendo los cambios que a los cambios en sí mismos. Por ejemplo, a lo largo de la historia de la Tierra se han producido cambios de temperatura más drásticos de los que se pronostican como consecuencia del cambio climático inducido por la emisión por el ser humano de gases de efecto invernadero. Sin embargo el problema principal es que estos cambios se están llevando a cabo a una velocidad que los ecosistemas no van a poder soportar sin traumas.

De este modo es imprescindible ralentizar nuestra vida, nuestra forma de producir y consumir, de movernos. Volver a acompasar nuestros ritmos a los del planeta.

Tomar el poder de nuestras vidas

Esto se traduce en una gestión democrática de las comunidades y sociedades de manera que nos responsabilicemos de nuestros actos a través de la participación social. Y cuando hablamos de democracia nos referimos a democracia participativa.

Pongamos otro ejemplo de en que se materializarían estos principios: Los municipios deberían tener un tamaño medio y tendrían que organizarse de modo que:

- Tuviese un carácter altamente autosuficiente: todos los materiales procederían de lugares cercanos (de las huertas dentro de la ciudad, de las granjas en las afueras, del río que pasa por al lado, de la cantera de la comarca, etc.), el trasiego de materiales sería mínimo, el consumo de energía también.
- Cerrase los ciclos de materia: los excrementos del ganado y el compost irían a las huertas, el agua usada se depuraría y regaría jardines y calles, el ganado pastaría en los prados y los abonaría, los residuos de la limpieza del monte quedarían allí como capa vegetal, etc.
- La producción y el consumo fuesen locales: habría gran variedad de profesiones, oficios y habilidades, de modo que se pudiera encontrar cualquier bien o servicio básico (atención médica, vestido, calzado, arreglo de bicicletas, educación, semillas, libros, carpintería...)
- La planificación urbanística y el tamaño del municipio harían muy práctico el uso de la bicicleta y el transporte público, aunque la mayoría de los lugares serían accesibles a pie.
- La toma de decisiones sería mediante la democracia participativa y no habría acumulación importante de riqueza ni poder entre las distintas personas.

1.4 Un cuerpo de valores radicalmente distinto

No podemos dejar de hacer algunas reflexiones sobre una cuestión de fondo como son los valores, ya que son los que sustentan cualquier proceso de transformación. No es posible un cambio estructural en nuestro modo de entender el mundo, de relacionarnos, trabajar, disfrutar del ocio, alimentarnos... vivir en definitiva, si la sociedad, y los individuos que la componemos, no apostamos por otro sistema de valores. Hacer una incursión en los valores que son básicos para el ecologismo social es adentrarnos en un mundo compartido en gran medida por el anarcosindicalismo.

Así, la actual escala de valores occidental ha de ser revisada en profundidad:

Frente a la competitividad:

Cooperación. Hay mucho “trabajo de hormiguita” por hacer, y las hormigas hacen grandes cosas juntas. Si no fuese por la cooperación, la historia de la evolución de la Humanidad habría sido muchísimo más pobre. Todos los adelantos y saberes relevantes se han nutrido y se nutren del saber colectivo, de experiencias anteriores y del trabajo conjunto.

Considerar el ser humano, la sociedad y el ecosistema como un todo. Todas las partes están interrelacionadas, y el todo es mucho más que la suma de las partes.

Regulación dialogante de los conflictos frente a las falsas soluciones a través de la violencia.

Apoyo mutuo en lugar del individualismo imperante.

Frente a la acumulación:

Economías orientadas a la autorreproducción, es decir, al mantenimiento de la vida de forma sostenible en el espacio y el tiempo (en lugar de buscar el crecimiento del Producto Interior Bruto, el PIB).

Reparto de la riqueza y solidaridad en lugar de continuar aumentando la desigualdad social.

Frente a la velocidad:

Lentitud en el ritmo de vida en general, que permita acoplar nuestra actividad a los ciclos naturales.

Cambios graduales a través de procesos y no cambios de la noche a la mañana, que no son ni reales ni duraderos. El cambio social es el resultado de una acción progresiva que dura mucho tiempo y que está formada por muchas pequeñas acciones.

Priorizar la gestión de lo importante y desde la anticipación, frente a gestión de las crisis.

Frente a la verticalidad en la organización social:

Horizontalidad (menos televisión y más democracia participativa, por ejemplo).

Responsabilidad (individual y compartida) sobre nuestras vidas, sobre las acciones que realicemos.

Desobediencia a las jerarquías.

Frente a lo privado:

Lo público, orientado a la satisfacción de necesidades colectivas y no a la acumulación.

Protección social y redistribución de la riqueza y del trabajo (no sólo del empleo).

Frente al antropocentrismo:

Recordar que el ser humano no es el único que habita el planeta ni el único que tiene derechos.

Tener presente que el ser humano forma parte de los sistemas naturales y depende de ellos.

Frente al androcentrismo:

Apostar por una sociedad donde el 50% de las personas, las mujeres, tengan el espacio vital y las oportunidades en la vida para realizarse como personas.

Colocar los valores femeninos, mucho más dirigidos hacia los cuidados y la reproducción de la vida, en un lugar central a nivel social.

No dejar que los estereotipos sexuales o la presión social nos limiten como personas.

Frente a la homogeneidad:

Diversidad como fuente de riqueza, tanto cultural como biológica. Pero también como la mejor garantía para nuestra seguridad, ya que los ecosistemas y las sociedades diversas y complejas son las que mejor se adaptan y encuentran soluciones a los conflictos.

Pensar y actuar local y globalmente.

Frente a la supuesta independencia:

Interdependencia. Asumir que los seres humanos vivimos de la naturaleza, y a su vez necesitamos también de los demás (sus ideas, cuidados, afectos...), que todo está interconectado y que lo que sucede en un lugar cualquiera del mundo tiene un efecto (ecológico y social) en otros lugares.

1.5 Algunos apuntes metodológicos

Por último, para concluir esta primera parte de presentación sobre la sostenibilidad, es interesante plantear algunas líneas de acción para el cambio. Unas líneas de acción que, por otra parte, ya venían apuntadas cuando hablamos de los valores en una sociedad sostenible. En este aspecto hay una rica confluencia de luchas desde hace muchos años entre el ecologismo y el sindicalismo tanto en el Sur¹⁶ como en el Norte¹⁷.

En primer lugar es importante ver toda la potencialidad de las necesidades, ya que no deben ser entendidas sólo como carencias (tengo hambre porque carezco de alimento), sino también como elementos que comprometen, motivan y movilizan a personas (¿o no ponemos un montón de energías en juego cuando queremos ligar para cubrir necesidades afectivas?). De este modo, un enfoque de cambio social que tenga en cuenta las verdaderas necesidades humanas entroncará con más facilidad con distintos sectores sociales.

También queremos señalar que el camino hacia la sostenibilidad pasa por abrir espacios y tiempos fuera del sistema capitalista. Es decir, que el cambio sólo se construye con transformaciones reales que le den la vuelta al sistema de valores imperante. Pero eso no significa de las reformas del mismo no puedan tener su valor, ya que en muchos casos esas reformas pueden permitir ganar tiempo (por ejemplo retrasar la velocidad del cambio climático) o abrir puertas a cambios reales (como una ley que permita una mayor participación ciudadana).

La apertura de estos espacios y tiempos tendrá que ser, en muchos casos, desde la desobediencia civil.

El cambio necesario sólo será real si parte de un cambio personal, pero el cambio personal cobra pleno sentido si hay un cambio colectivo. Por ello es fundamental organizarse, partir del "capital social", de las redes y relaciones sociales, trabajando en lo local, y apostar por proyectos abiertos a la incorporación de otros actores sociales y al diálogo con la sociedad.

Por último señalar la importancia de entender el camino como meta, es decir, que el fin no justifica los medios, sino que son los medios los que conforman el fin. Así debe haber una gran coherencia entre fines y medios.

¹⁶ *El ecologismo de los pobres*. Joan Martínez Alier. Icaria. Barcelona. 2005.

¹⁷ *Nuevos movimientos globales. Hacia la radicalidad democrática*. Ángel Calle. Editorial Popular. 2005.
Globalización capitalista. Luchas y resistencias. Saez Bayona, M., Etxezarreta, M., Fernández Durán, R., LPR. Virus. 2001.

2 ¿NOS ACERCAMOS HACIA LA SOSTENIBILIDAD?

Luis González Reyes
(miembro de Ecologistas en Acción)

Acercarnos hacia la sostenibilidad pasa por que las sociedades humanas vayan adoptando como guía la biomímesis, es decir, que imiten a los ecosistemas naturales. Veamos como están evolucionando las sociedades humanas bajo este enfoque y así podremos evaluar si, efectivamente, hay sociedades más sostenibles o todo lo contrario.

Cerrar los ciclos de materia y eliminar los xenobióticos¹⁸

Los flujos principales de materiales de la biosfera están siendo afectados profundamente, además de crecientemente linealizados (es decir, no cerrados).

Se estima que el ser humano consume, usa o ha destruido cerca del 40% de la productividad primaria neta (PPN) de los ecosistemas terrestres¹⁹. La PPN es la cantidad de carbono que incorporan las plantas cada año de manera neta (lo que fijan menos lo que eliminan). Paralelamente, y debido sobre todo a la quema de combustibles fósiles, la concentración de CO₂ en la atmósfera ha crecido casi un tercio desde hace 200 años. Esto está provocando un cambio climático global y un desequilibrio de proporciones geológicas en el ciclo del carbono. Los posibles efectos del cambio climático son de tal alcance que probablemente sea el principal problema ambiental que tenemos²⁰. Ante este panorama el Protocolo de Kioto, no sólo es insuficiente, sino que ni siquiera se está cumpliendo, como demuestra que las emisiones de CO₂ a la atmósfera continúan aumentando²¹. En este aspecto el papel de EEUU está siendo clave; pero el de la UE no es mucho mejor, ya que sus prácticas la alejan cada vez más del cumplimiento de su objetivo de reducir un 8% sus emisiones de gases de efecto invernadero (la reducción actual está alrededor del 1%)²².

Las actividades humanas movilizan en la actualidad el doble de azufre que los flujos naturales. Este azufre se vierte en la atmósfera y en la biosfera en general en forma de compuestos tóxicos, que causan problemas de contaminación²³. Uno de los principales problemas acoplados a la emisión de azufre es el de la lluvia ácida, que causa la muerte de bosques y lagos. Otro sería el de las partículas en suspensión, que producen problemas respiratorios.

La fijación humana de nitrógeno superó, a partir de 1980, la fijación natural de este elemento. El nitrógeno disponible para los seres vivos en el planeta es muy reducido. Pero el ser humano ha hecho que la cantidad de este nitrógeno disponible haya aumentado mucho, lo que ha producido un fuerte desequilibrio en los ecosistemas, que están adaptados a funcionar con poco nitrógeno. Así el ciclo del nitrógeno también se ve fuertemente alterado. Las consecuencias biológicas de este hecho son negativas en su conjunto²⁴, y sobre todas ellas destacan la eutrofización de las aguas (muerte de la fauna que en ellas habita) y la contaminación del suelo.

El movimiento de materiales que realiza el ser humano supera ampliamente los movimientos naturales. Sólo las actividades extractivas generan un movimiento de tierras de 4 o 5 veces la cantidad de sedimentos

¹⁸ Este apartado está extractado en gran parte de: *Globalización y medio ambiente*. Murillo, J. C. www.ecologistasenaccion.org/article.php3?id_article=2949

¹⁹ *Human appropriation of the products of photosynthesis*. Vitousek, P. M.; Ehrlich, P. R.; Ehrlich, A. H.; y Matson, P. A. *Bioscience*, 36. 1986.

²⁰ *Climate Change 2001*. IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change). The Scientific Basis. Cambridge University Press, 2001.

²¹ *GEO Year Book 2004/5*. UNEP. United Nations. 2004.

²² *La sostenibilidad en España. Informe primavera 2005*. OSE (Observatorio de la Sostenibilidad en España). Mundopress. 2005.

²³ *Human impact on the Earth*. Meyer, W. B. Cambridge University Press. 1996.

²⁴ *Beyond global warming: ecology and global change*. Vitousek, P. M. *Ecology*, 75. 1994.

arrastrados por todos los ríos del mundo²⁵.

Por otra parte, el ser humano está liberando numerosos contaminantes. Además de los masivos, como los compuestos de azufre, nitrógeno y fósforo; es notable el aumento de contaminantes "traza", como diversos metales pesados (plomo, mercurio, cinc, cadmio, cobre) y compuestos orgánicos de síntesis, como los contaminantes orgánicos persistentes (dioxinas, furanos, PCBs...) ²⁶. Todo esto hace que el éxito en la reducción de emisión de los compuestos responsables del agujero en la capa de ozono sea más la excepción que la regla²⁷, teniendo en cuenta que además queda camino por andar incluso en este campo.

La presión sobre el agua dulce es cada vez mayor, de manera que los acuíferos se encuentran crecientemente sobreexplotados, contaminados y/o salinizados. Esto dibuja un panorama en el que el estrés hídrico afecta a cada vez más población²⁸.

Es decir, que el ser humano está degradando cada vez más los ciclos naturales, a la par que no cierra los de su producción y consumo.

Disminuir drásticamente el consumo en los países del Norte

Se podrían tratar numerosos aspectos para demostrar que nuestro consumo no para de aumentar. Un ejemplo es el de energía. El consumo de energía por unidad del PIB en general está bajando en el mundo²⁹. Sin embargo, esto no está suponiendo un menor consumo energético, ya que, como se sigue potenciando el crecimiento económico a toda costa, en realidad el consumo total en el mundo está aumentando fuertemente³⁰.

Respecto al consumo de materiales, no sólo es cada vez mayor, sino que el origen de los mismos es mayoritariamente de fuentes no renovables (especialmente la minería, destacando el petróleo), frente a las renovables de antaño (como los recursos vegetales)³¹.

Centrar la producción y el consumo en lo local

Inmersos como nos encontramos en un proceso creciente de globalización económica, con una producción crecientemente descentralizada, caminamos justo en el sentido contrario a una producción y consumo basados en lo local. La globalización está significando un mayor consumo de energía en el transporte (cambio climático, emisión de contaminantes), una mayor construcción de infraestructuras (fragmentación del territorio, pérdida de terrenos fértiles), una producción especializada a gran escala (monocultivos que reducen la biodiversidad, sobreexplotación de materias primas, grandes fábricas fuertemente contaminantes), una mayor necesidad de empaquetado, y un estímulo a la producción superflua. De este modo, los acuerdos de libre comercio en el seno de la OMC, facilitados por el FMI, y fomentados por EEUU, la UE y las grandes transnacionales, están siendo unos de los principales responsables de la profundización de la crisis ambiental³². Además hay que añadir que la legislación a favor del libre comercio está suponiendo una rebaja generalizada de la normativa ambiental, un incumplimiento de la misma, y una

²⁵ *Cuantificando el capital natural. Más allá del valor económico*. Naredo, J. M. Ecología Política 16. 1998.
La sostenibilidad en España. Informe primavera 2005. OSE (Observatorio de la Sostenibilidad en España). Mundopress. 2005.

²⁶ *Nuestro futuro robado*. Colborn, T.; Dumanski, D.; y Myers, P. Ecoespaña y Gaia-Proyecto 2050. 1997.

²⁷ *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Informe 2005. NNUU. Naciones Unidas. 2005.
GEO Year Book 2004/5. UNEP. United Nations. 2004.

²⁸ *GEO Year Book 2004/5*. UNEP. United Nations. 2004.
GEO 2000. PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo). Naciones Unidas. 2000.

²⁹ *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Informe 2005. NNUU. Naciones Unidas. 2005.

³⁰ *GEO Year Book 2004/5*. UNEP. United Nations. 2004.

³¹ *La sostenibilidad en España. Informe primavera 2005*. OSE (Observatorio de la Sostenibilidad en España). Mundopress. 2005.

³² www.ecologistasenaccion.org/rubrique.php3?id_rubrique=216

exportación de la producción más contaminante a los países del Sur³³.

Entre 1950 y 2001 la producción mundial se ha multiplicado, en unidades físicas, por un factor cercano a 7, pero el comercio mundial se ha incrementado tres veces más, por un factor de 21. Medido en unidades monetarias, el comercio mundial se ha multiplicado por un factor de casi 100, debido al peso creciente de las manufacturas, que han ganado mucho terreno a los productos agrarios y mineros. Así el transporte domina cada vez más la escena mundial³⁴.

El transporte no sólo no ha estado nunca “desacoplado” del PIB, sino que ha venido creciendo siempre por encima de éste, en todos los países o grupos de países, y en todas las circunstancias. Esta es una especie de regla general de la economía del desarrollo, que si falla es sólo de modo localizado y transitorio, y por alguna razón muy específica. Ello es debido a que el crecimiento económico, en cualquiera de sus formas conocidas, parece inseparable del aumento de la dimensión geográfica de los mercados de bienes y servicios. Crecer económicamente no es otra cosa que ampliar los mercados, ya sea incorporando al sistema de intercambio nuevos territorios, o nuevos recursos naturales, o nuevos grupos sociales que anteriormente estaban vinculados a la tierra en su ámbito local, en modelos de subsistencia autónomos o escasamente monetarizados. Todas estas incorporaciones se basan en el transporte. En realidad, el crecimiento económico es básicamente una intensificación del transporte. El aumento del transporte y el desarrollo son prácticamente lo mismo³⁵.

Por último, para centrar la producción en lo local, está ayudando muy poco el flujo migratorio que no cesa desde las zonas rurales hacia las urbanas³⁶. Es mucho más difícil producir y consumir localmente en las grandes conurbanizaciones planetarias, ya que son fuertes devoradoras de recursos y productoras de residuos.

Basar la obtención de energía en el sol

Es cierto que se está aumentando el uso de energías renovables en el mundo, pero esto no está significando un incremento significativo en el porcentaje que suponen respecto a las no renovables. Es decir, que no se están sustituyendo los combustibles fósiles o la energía nuclear, por energía eólica o solar³⁷.

Potenciar una alta diversidad e interconexión biológica y humana

El número de áreas protegidas ha aumentado en un 15% entre 1994 y 2004³⁸. Pero esto no ha disminuido el ritmo de extinción de especies, que es casi 10.000 veces mayor que el ritmo natural de extinción³⁹. La pérdida de una especie supone la pérdida irreversible de una información única, además de las repercusiones sobre el ecosistema en el que habitaba.

Las 3/4 partes de la superficie habitable de la Tierra pueden considerarse más o menos perturbadas por la acción humana⁴⁰. En particular la superficie arbolada está desapareciendo a velocidad de vértigo. Así, en la última década, fue talada una superficie del tamaño de Venezuela, y el ritmo no decrece⁴¹.

Si a esto le añadimos una ganadería y una agricultura que se centran en unas pocas variedades y apuestan crecientemente por los transgénicos, el panorama de pérdida de biodiversidad global es desolador.

Desde el punto de vista de las sociedades humanas el cuadro es contradictorio, pero el balance también es

³³ www.debtwatch.org/cast/

³⁴ *La enfermedad del transporte*. Antonio Estevan. www.ciudad-derechos.org/espanol/pdf/eed.pdf

³⁵ *La enfermedad del transporte*. Antonio Estevan. www.ciudad-derechos.org/espanol/pdf/eed.pdf

³⁶ *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Informe 2005. NNUU. Naciones Unidas. 2005.

³⁷ *GEO Year Book 2004/5*. UNEP. United Nations. 2004.

³⁸ *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Informe 2005. NNUU. Naciones Unidas. 2005.

³⁹ *Human impact on the Earth*. Meyer, W. B. Cambridge University Press. 1996.
GEO Year Book 2004/5. UNEP. United Nations. 2004.

⁴⁰ *A preliminary inventory of human disturbance of world ecosystems*. Hannah, L. y otros. *AMBIO* 23. 1994.

⁴¹ *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Informe 2005. NNUU. Naciones Unidas. 2005.

negativo. Por una parte se están produciendo fuertes flujos migratorios Sur-Norte y Sur-Sur, lo que favorece una mayor mezcla y diversidad. Sin embargo, este proceso se realiza en paralelo a una creciente homogeneización cultural, y a fenómenos de exclusión y tensión intercultural crecientes (“choque de civilizaciones”, barrios-gheto...).

Avanzar hacia una gestión democrática

Un paso inicial hacia un empoderamiento de nuestras vidas es tener las necesidades de subsistencia cubiertas. En ese sentido el último informe del PNUD señala que 3000 millones de personas tienen una alimentación insuficiente.

Pero si vemos la situación de las personas que sí tenemos estas necesidades cubiertas podemos apreciar como la capacidad de decisión sobre nuestra vida decrece, ya que los centros de poder están cada vez están más lejos (G-8, UE, OMC...), se concentran en menos manos, y son menos permeables a nuestras necesidades y más a las de los grandes capitales internacionales. Además, en la “cruzada contra el terrorismo” están cayendo un buen puñado de libertades y derechos por el camino. Todo ello hace que tengamos que hablar de un retroceso en la gestión democrática de nuestras sociedades.

Resumiendo, aunque cada vez más países se están sumando a los protocolos internacionales de defensa del medio ambiente y redactan planes de sostenibilidad⁴², la realidad es que la crisis ambiental cada vez se profundiza más. Así estamos ante una situación en la cual muchas alteraciones humanas son del orden o mayores que los cambios naturales. Además, la velocidad de estos cambios, es muy superior a la que se produce en la naturaleza. Y, lo que es peor, los cambios que se esperan en el futuro próximo son mucho mayores.

⁴²GEO Year Book 2004/5. UNEP. United Nations. 2004.

3 SOSTENIBILIDAD, TRABAJO Y EMPLEO

3.1 El trabajo desde una óptica ecologista

Chusa Lamarca
(miembro de Ecologistas en Acción)

El trabajo es más que una simple actividad humana. El trabajo repercute sobre la propia identidad de la persona, configura las relaciones sociales y también establece un vínculo entre los seres humanos y la naturaleza. Sin embargo, la esfera del trabajo se suele desgajar de los demás aspectos o dimensiones humanas: reproducción, política, cultura, ética, sentimientos, etc. como si la crianza y el cuidado de l@s hij@s y la organización de la vida doméstica no fueran elementos imprescindibles y necesarios para desarrollar el trabajo "productivo"; como si en las sociedades de mercado actuales, l@s excluid@s de una relación salarial, pudieran ejercer sus derechos políticos, cuando no tienen cubiertas las necesidades más básicas. En ese sentido el trabajo también es un fin para satisfacer las verdaderas necesidades y el bienestar de los seres humanos.

El concepto de trabajo no sólo tiene enormes repercusiones sociales, también afecta de manera determinante al medio ambiente. La visión monetarista del trabajo no es compatible con el respeto a la naturaleza. Se considera la Tierra como una fuente inagotable de recursos y el trabajo todavía sigue entendiéndose como una simple y penosa relación productiva entre los seres humanos y la naturaleza. Pero los procesos productivos de origen humano no constituyen un sistema abierto que comienza con los factores de producción y termina con los bienes y servicios, en realidad se trata de un subsistema dentro de otro sistema mayor, la biosfera, y se trata de un sistema limitado.

La concepción del desarrollo como un proceso de crecimiento económico conduce a suponer que los progresos materiales, la mejora de la calidad de vida y el bienestar de las personas dependen únicamente del motor económico. Según esta óptica, tanto el empleo, la salud, la educación y el medio ambiente dependerían del crecimiento económico. Hay voces que afirman que los países empobrecidos no tienen capacidad de preocuparse por los problemas ambientales cuando lo prioritario es la supervivencia diaria y por eso, casi todos los gobiernos aducen que primero es necesario crecer y que luego ya se repararán los impactos ambientales. Pero lo cierto es que el crecimiento económico sin ninguna cortapisa desencadena progresivos e irreversibles daños ambientales (el caso extremo es la extinción de especies), pero además, desde una simple perspectiva economicista, paliar sus impactos supone mayores costos en la reparación que en la prevención.

Tanto los recursos naturales como las capacidades del entorno para recibir contaminantes están acotadas y esto sí limita la capacidad de supervivencia. Muchos recursos naturales que antes se consideraban inagotables, como el agua, han empezado a escasear. Se calcula que el ser humano ya se apropia aproximadamente del 40% de la productividad primaria producida en el planeta. La capacidad de los ecosistemas para amortiguar y absorber los impactos ambientales es limitada. En los países industrializados, a medida que aumenta el "desarrollo" y la renta *per cápita*, se incrementan los residuos sólidos, la emisión de CO₂ a la atmósfera, la acumulación de sustancias tóxicas y otros muchos daños ambientales. Aunque es también cierto que bajo ciertas condiciones de regresión y estancamiento económico también pueden producirse grandes impactos ambientales, no es menos cierto que en muchos casos el crecimiento no sólo no soluciona los problemas ambientales, sino que los agrava o los convierte en una problema irresoluble.

Hay quienes piensan que el crecimiento se lograría incorporando el medio ambiente al mercado y evitando cualquier control por parte de los poderes públicos, como si la "mano invisible" del mercado fuera capaz de regular y evitar por sí sola los atentados al medio ambiente. La gestión ambiental no puede reducirse a una gestión económica que solo persigue el beneficio, son necesarios rígidos mecanismos de control y un marco legal adecuado de protección ambiental. Además de un impulso por parte de los Estados para potenciar aquellas tecnologías, medios de producción y usos de la energía que contribuyan a la sostenibilidad del entorno.

Por otro lado, la búsqueda del lucro conduce a un productivismo exacerbado, a una lógica irracional que no se cuestiona qué es necesario producir. La lógica del mercado hace que una minoría, los que detentan el capital, impongan su elección a la mayoría sin tener en cuenta las necesidades sociales reales. En las sociedades de mercado es el beneficio el que orienta la producción, los costos los que determinan el modo de producción, y las rentas (salarios y beneficios) los que determinan la capacidad de cada persona para consumir.

Pero no es el mercado el que debe decidir qué producir. La producción antisocial, como el armamento, y la producción superflua e innecesaria, como la publicidad o los cosméticos, representan hoy un tercio de la producción y un tercio del trabajo. Tampoco es el mercado el que debe decir cómo producir, ya que éste siempre perseguirá minimizar al máximo los gastos sociales y ambientales y hemos visto cómo cada vez se ahonda más en la explotación y la dominación de los seres humanos y la naturaleza.

Para el mercado, las personas sólo existen como productoras o como consumidoras. No sólo la exclusión, también las diferencias de renta, conducen a unas desigualdades cada vez más profundas. El sector pobre en el mundo es hoy, por excelencia, el/la trabajador/a asalariado/a.

Para el mercado los seres humanos ya no somos ciudadan@s, sino consumidores/as, seres pasivos cuya conexión con el mundo se establece mediante relaciones monetarias. Igualmente, la participación en la vida política y social ha quedado relegada a la libertad de elegir qué consumir. El mercado potencia un modelo consumista orientado a una forma de vida irresponsable. El consumo indiscriminado de recursos y la generación ilimitada de residuos y de contaminantes conducen a la degradación del medio ambiente y a un mundo insostenible, pero también las ansias de consumo desmedido conducen a la alienación de los seres humanos y a unas relaciones sociales insolidarias e injustas, tanto entre los países como entre las personas. Las personas pobres no pueden consumir, ni siquiera pueden satisfacer sus necesidades más básicas. Junto a la sociedad del despilfarro, mil millones de personas viven en la más absoluta pobreza, 700 millones de personas están subempleadas en el mundo y 120 millones buscan trabajo en vano.

La solución de los enormes problemas que son el paro y la pobreza, y la necesaria transformación que exigen los modos de producción y de consumo actualmente existentes, depredadoras con el propio ser humano y con la naturaleza, reclaman una urgente toma de postura por parte del movimiento ecologista, al que a menudo se le acusa de desentenderse de los problemas sociales y ocuparse más de los otros seres vivos, animales y plantas, que de las condiciones y modos de vida de su propia especie. No debemos olvidar que a cada descalabro ecológico le corresponde un descalabro social, y viceversa.

Así, desde una óptica ecologista se hace necesario redefinir el trabajo para que este se encamine hacia la satisfacción de las verdaderas necesidades humanas (como antes se apuntaba). Esto implicaría:

⑩ Potencia
r el trabajo reproductivo, ese que tiende a mantener y reproducir la vida. Un trabajo que ha sido llevado a cabo históricamente por las mujeres. De este modo labores relacionadas con la consecución de alimentos, los cuidados o la crianza deber ser, en primer lugar, visibilizados, para posteriormente ser potenciados y valorados socialmente⁴³.

⑩ Potencia
r los trabajos relacionados con con la transformación hacia la sostenibilidad. Esto implica potenciar trabajos biomiméticos (como se apuntaba anteriormente) y encaminados a satisfacer las necesidades humanas. Debemos respondernos colectivamente a la pregunta de “¿a quién sirvo yo con mi trabajo?” para que la respuesta sea “a mi mism@, al lugar donde habito y a las gentes con las que convivo”.

Tenemos mucho que decir y mucho que aportar para transformar las mentalidades individuales y colectivas. El medio ambiente social humano es tan importante como el medio ambiente físico o biológico, y no sólo para el mantenimiento de nuestra especie. Para que este planeta siga en pie, es necesario comprender esa gran maraña que es el ecosistema humano global actual y actuar en consecuencia. Y, como hemos visto, el trabajo es una de las actividades con más repercusión sobre las formas de vida de las personas y de las sociedades.

La crisis ecológica y la crisis ambiental son el resultado de disfunciones de carácter social y político, están determinados por la forma de relación de los seres humanos, por los patrones de producción y de consumo que se siguen y por el tipo de organización que adopta la sociedad para satisfacerlos. En suma, son el resultado del modelo económico establecido: un modelo globalizador de producción, de intercambio y de consumo injusto y explotador de los seres humanos y la naturaleza.

3.2 ¿Destruye la sostenibilidad empleo?

Iñaki Bárcena y Luis González Reyes
(miembros de Ekologistak Martxan y Ecologistas en Acción)

⁴³ Por un diálogo verde-violeta. Bosch, A., Carrasco, C., Grau, E. Revista Ecologista nº 43.

Cuando hablamos de la crisis ambiental también hablamos de la crisis social. En el mundo del trabajo en occidente hemos asistido en las últimas décadas a cambios tecnológicos, reconversiones y relocalizaciones traumáticas que han supuesto la aniquilación de los sectores productivos primario y secundario. Y esta destrucción y precarización del empleo ha sido en paralelo a la ambiental.

De este modo, la desaparición de la “fábrica fordista” y la deslocalización y terciarización de la producción han conllevado la práctica desaparición del proletariado industrial, no sólo porque el tipo de trabajo sea otro, sino porque el alto nivel de consumo de la “clase obrera” le ha hecho olvidar en gran medida su origen. Aquí volvemos a encontrar lazos claros entre el ecologismo y el sindicalismo, entre la desestructuración social y la ecosistémica.

Altos Hornos de Vizcaya, el bastión emblemático y motor central de la industria vasca, no se cerró por la presión ecologista. No fueron los factores ambientales, ni el pasivo ecológico que esta gran empresa dejó tras su siglo largo de funcionamiento productivo las que determinaron su cierre. Sus trabajadores/as vieron como una nueva acería compacta, dando empleo a una veinteaava parte de emplead@s, producía la misma cantidad de acero. Una vez más la suma de capital, tecnología y uso intensivo de energía destruía empleo.

De este modo la tecnología se emplea en aumentar la acumulación y no en reducir la cantidad de trabajo (no confundir con empleo) necesaria. En una sociedad sostenible la tecnología podría centrarse no en la acumulación, sino en la reducción del trabajo necesario para cubrir nuestras necesidades.

Por otro lado, ya existe un ramo de empresas dedicadas a lo medioambiental. Empresas que vieron la oportunidad de seguir haciendo negocios dedicándose a cuidar el medio ambiente, especialmente con los residuos, ya que los residuos industriales y urbanos son un problema que crece. Cada vez generamos más basuras que ya no se pueden tirar en cualquier sitio, como en otros tiempos. De este modo se crean puestos de trabajo en factorías de recogida, de almacenamiento, de reciclaje, o de inertización. El respeto al medio ambiente genera empleo.

Existen cálculos más y menos optimistas sobre la capacidad de creación de empleo de las iniciativas ecológicas. Este tipo de iniciativas son más intensivas en trabajo, y menos en capital y energía afectando a los sectores centrales de la vida económica. Por poner un ejemplo, la energía eólica ha generado en el Estado español 31.000 empleos⁴⁴.

Sin embargo la sostenibilidad también supone reducción de empleo, al frenar el crecimiento y el tráfico automovilístico, al desmercantilizar ciertas actividades, al desaparecer algunos sectores productivos (nuclear, cloro, armamento, turismo insostenible...). Una transición hacia una sociedad sostenible exige la desaparición de muchos empleos.

Así, una sociedad ecológica tiene tres implicaciones importantes desde el punto de vista del empleo:

- ⑩ Se debe reducir la producción y el consumo y, por consiguiente, va a haber una reducción necesaria del empleo en muchos sectores.
- ⑩ Se deben cerrar los ciclos de producción. Este aspecto hace crecer todo un nuevo sector de producción, basado en el reciclaje, que crearía nuevos empleos.
- ⑩ Por último este proceso implica también una reducción del consumo de energía y un replanteamiento de la utilización de tecnología de alto nivel. Esto implicará una mayor intensidad en el trabajo y, por lo tanto, la necesidad de más empleo invirtiendo la tendencia actual cada vez más intensiva en energía y tecnología, y menos en mano de obra.

Cuantificar estos tres aspectos es difícil y dar una valoración categórica de si una sociedad ecológica generará más o menos empleo que la actual es complicado. Sin embargo todo parece apuntar que, con la necesaria revitalización de los sectores secundario y, especialmente, primario, esto será así.

Además no se puede dejar de lado que una sociedad sostenible no debería repartir sólo la riqueza, sino también el trabajo, con lo que el problema no debería pivotar sobre la destrucción del empleo.

De lo que no cabe duda es de que el camino hacia ese futuro utópico, de recorrerse, no será sin dolor. Que habrá reconversiones que el movimiento ecologista reclamará como imprescindibles (industria armamentística, parte de la industria química...) y que chocarán con la labor sindical en esos sectores. En ese sentido es fundamental seguir trabajando en la contaminación mutua del sindicalismo y el ecologismo para que se entienda la necesidad de dismantelar ciertos puestos de trabajo, y que ese dismantelamiento deba venir acompañado de un plan de reconversión factible.

⁴⁴ Molinos de oro . El País. Extra/Medio Ambiente. 18-6-06.

4 IMPLICACIONES LABORALES DE ALGUNAS LEGISLACIONES AMBIENTALES

4.1 EL REACH o la historia de lo que pudo ser

Vicente Moreno
(miembro de Ecologistas en Acción)

Si saliésemos a la calle y preguntáramos cuál es la causa que produce más muertes en este país, quizá nos encontraríamos con respuestas como el tabaco, accidentes de tráfico, cáncer, etc. A poca gente se le ocurría citar las sustancias químicas en el trabajo como una importante fuente de mortalidad. Ya sabemos que el hecho de ir a trabajar puede no ser muy recomendable para la salud mental, pero pocos pensarían que es una causa de muerte. Por poner las cosas en perspectiva: el tabaco causa 46.000 muertes al año en el Estado español, los accidentes de tráfico entre 3.500-5.000... ¿y el trabajo?

Más de cinco millones de trabajadores/as están expuestos a sustancias cancerígenas⁴⁵ en este país, al menos 5000 trabajadores/as⁴⁶ mueren al año por cáncer debido a la exposición a sustancias químicas. A eso hay que añadir la exposición a agentes químicos: el 31% de los trabajadores/as españoles está expuesto a inhalación de contaminantes químicos⁴⁷: irritantes, corrosivos, axifiantes, alergénicos... La cifra de muertos, sólo considerando los de cáncer, es del orden de los muertos en accidentes de tráfico. Tampoco pensarían que la contaminación atmosférica ocasiona tantas muertes como el tabaco en la UE, pero eso ya es cuestión de otro debate.

Volviendo al impacto de las sustancias químicas en el trabajo, la UE estima que en Europa se producen anualmente 35.000-45.000 muertes por cáncer relacionadas con el uso de agentes químicos en el entorno laboral⁴⁸. Datos como este, unido a la creciente preocupación social por el impacto sobre la salud humana y el medio ambiente de las sustancias químicas producidas por la industria llevó a la Comisión Europea y a las autoridades competentes de los Estados miembros a replantearse la política actual sobre productos químicos a finales de los 90. Fruto de esta preocupación, la Comisión Europea publica su propuesta de regulación de sustancias químicas en el UE en el 2003 más conocida como REACH (Registro, Evaluación y Autorización de Sustancias Químicas).

La realidad a la que hay que enfrentarse es el (casi) total desconocimiento acerca de las consecuencias inmediatas o a largo plazo de la inmensa mayoría de las sustancias químicas que se comercializan en la UE (y en el mundo): de las más de 100.000 sustancias que se comercializan en la UE se carece de información sobre las propiedades y riesgos para la salud y para el medio ambiente para más del 99% (solamente se han evaluado completamente cerca de 40 sustancias).

Es en este contexto, se esperaba que el reglamento REACH proporcionara un impulso importante para la prevención de riesgos laborales al suministrar información básica sobre las características y riesgos de las sustancias, garantizar la comunicación a través de toda la cadena productiva y promover la sustitución de las más peligrosas, como son las cancerígenas, tóxicas para la reproducción, bioacumulativas o disruptores endocrinos. De la totalidad de las sustancias que se comercializan en la UE, la propuesta REACH recogía que 30.000 de ellas, las producidas en cantidades superiores a 1 Tm/año, tendrían que ser registradas con la información necesaria para que sus productos sean utilizados de una manera segura. La novedad respecto a la legislación actual es que la "carga económica de la prueba" para proporcionar esa información pasa de la administración a la Industria.

Uno de los elementos informativos que la industria debería de haber aportado era un informe de la seguridad química en el que se recogieran las medidas de gestión de riesgos ante un uso determinado de una sustancia que tuviese propiedades preocupantes. La propuesta reglamentaria contemplaba que ese informe era aplicable sólo a sustancias producidas en cantidades iguales o superiores a 10 toneladas

⁴⁵ *Cáncer laboral en España*. Kogevinas M, et al. ISTAS. 2006.

⁴⁶ *Prevención del riesgo químico en los procesos productivos*. Calera A., et al. ISTAS. 2004.

⁴⁷ *Riesgo químico laboral: elementos para un diagnóstico en España*. Calera, A. ISTAS. 2005.

⁴⁸ *Estimation of the burden of occupational cancer in Europe - Study funded by Europe against cancer*. Kogevinas et al. 1998.

anuales. Las organizaciones ecologistas y los sindicatos presionaron para que el informe fuera preceptivo para las más de 17.000 sustancias producidas entre 1-10 toneladas, pero los parlamentarios y ministros de la UE no lo han considerado pertinente.

Como tampoco consideraron pertinente que la industria proporcione datos de manera sistemática sobre la toxicidad y ecotoxicidad de casi dos tercios de las sustancias sujetas a registro (las producidas entre 1-10 Tm). Estas han sido dos de las rebajas más importantes que ha sufrido la propuesta reglamentaria en el proceso de discusión que todavía está abierto sobre el REACH. En estos momentos estamos en lo que se conoce como segunda lectura y, tanto el Parlamento Europeo como el Consejo, deberán llegar a un acuerdo sobre el texto definitivo de un reglamento que será de obligado cumplimiento en toda la UE y que podía haber significado una apreciable mejora en la salud de la población en general y de l@s trabajadores/as en particular.

Ahora que sabemos que REACH no aportará la información que se esperaba sobre las sustancias químicas, todavía queda por saber qué se piensa hacer con las sustancias que sean especialmente preocupantes para la salud y el medioambiente. El año pasado el Parlamento votó a favor de la sustitución de estas sustancias, siempre que existiese una alternativa menos tóxica disponible. Algo que parece de sentido común fue echado por tierra en el acuerdo de ministros de industria, que abogó por que el control adecuado por parte de la industria de sustancias tales como los cancerígenos era razón suficiente para seguir autorizando la producción de dicha sustancia. En la segunda lectura que se abre se espera que el Parlamento y el Consejo europeos se pongan de acuerdo sobre este y otros puntos antes de finales del 2006.

¿Cómo se espera que afecte el texto que se acuerde finalmente a la salud de l@s trabajadores/as? Los beneficios en salud que hubiera supuesto la propuesta original de la Comisión se cifraban en miles de millones de euros, lo que suponía un ahorro decenas de veces mayor que los costes derivados de la aplicación del reglamento. La clave para entender porqué esta propuesta se ha descafeinado después de su paso por el Parlamento y el Consejo es fácil de entender: los costes de aplicación los asume la industria, mientras que los beneficios los dejaremos de disfrutar el resto de la población. Teniendo en cuenta que, dicho por los propios europarlamentarios, REACH ha sido la propuesta reglamentaria que más lobby ha recibido por parte de la industria en la UE, los motivos para ser optimistas de cara a la segunda lectura no son muchos. Será clave que se apruebe la sustitución de sustancias como las cancerígenas si se quiere que el REACH rebaje las cifras de muertos anteriormente expuestas. Después de lo expuesto, ¿alguien apuesta por ello? ¿Nos sorprenderán las autoridades competentes y pondrán la salud y la protección al medioambiente por encima de los intereses económicos de unos pocos? Veremos. Sólo hay que esperar unos meses más. Ojalá no nos tengamos que lamentar en los próximos años de lo que pudo ser...

4.2 Cambio climático, comercio de emisiones y empleo

Cristina Rois
(miembro de Ecologistas en Acción)

El cambio climático es un problema mundial que tiene ya influencia en el desarrollo de la economía y en el futuro será un severo condicionante de la actividad socioeconómica. La inercia propia del sistema climático hace que al principio sólo lo noten los especialistas, pues no es evidente distinguir la variabilidad climática normal de una modificación permanente, pero las advertencias de la ciencia son tan claras que ya no podemos permitirnos ignorar el problema.

No es una sorpresa que el clima cambie, sabemos que hace 10.000 años la temperatura media global era de 4 a 5 °C inferior a la de hoy, y el hielo cubría una gran extensión del planeta. Pero si cambia “demasiado rápido” los ecosistemas no podrán adaptarse y las especies que no sean capaces de migrar hacia regiones más aptas seguramente desaparezcan. Para la población humana, y sobre todo para la más pobre, el clima determina las posibilidades de alimentación, la actividad económica en general y la seguridad de sus asentamientos.

4.2.1 ¿Qué es el cambio climático?

La causa de la perturbación climática actual es una excesiva acumulación de calor solar en la superficie de la Tierra. La atmósfera actúa como los cristales de un invernadero, que dejan pasar la luz del sol y no permiten que escape gran parte del calor que esa luz genera. Desde hace siglo y medio la actividad humana está modificando la composición atmosférica. La concentración de CO₂ han aumentado en un 31% desde 1750, principio de la llamada era industrial, y el organismo científico que evalúa el cambio climático, conocido como IPCC, ha atribuido el aumento en su mayor parte al efecto de las actividades humanas. Concretamente en los años ochenta y noventa principalmente a la quema de combustibles fósiles (75% del aumento) y a la deforestación (25%).

El CO₂ es el principal responsable de la intensificación del efecto invernadero porque es el gas que se vierte a la atmósfera en cantidades más masivas, pero hay otros gases de gran importancia como el metano, cuya concentración ha aumentado un 151%. La mitad de ese aumento es atribuible principalmente a algunas prácticas agrícolas, y a la extracción y uso de gas natural (en su mayor parte es metano). Sin olvidar la contribución del óxido nitroso (N₂O) y los CFC y HCFC, que se han venido usando en las neveras y el aire acondicionado.

Hay acuerdo en el mundo científico de que el cambio climático está ya en marcha. Las mediciones muestran un aumento de 0,6 °C de la temperatura media global a lo largo del siglo XX. Este incremento es mayor que el ocurrido en los últimos 10 siglos en el hemisferio norte. El año 2005 ha sido, junto con 1998, el más cálido en media mundial desde 1880. Entre los 20 años más calientes desde que hay registro instrumental, está toda la década de los noventa salvo 1992, y todos los que llevamos del siglo XXI.

Ya se perciben los efectos del calentamiento: el nivel del mar ha aumentado, debido principalmente a la expansión térmica del agua, entre 10 y 20 cm durante el siglo XX. Además los glaciares están retrocediendo en todo el mundo; las lluvias han aumentado en el hemisferio Norte, con notables variaciones regionales, pero ha sucedido lo contrario en algunas partes de África y del Mediterráneo; la capa de hielo ártico está perdiendo espesor y la primavera llega alrededor de una semana antes que hace cincuenta años.

4.2.2 ¿Qué futuro nos aguarda?

Las previsiones científicas⁴⁹ muestran que el problema es alarmante y, que si no se hace nada para frenarlo, las consecuencias serán desastrosas.

A finales del siglo XXI la concentración de CO₂ estará de un 75% a un 350% por encima de los niveles de 1750. Y cuanto más alta sea la concentración de CO₂, más rápido e intenso será el cambio climático.

La temperatura se incrementará de 1,4 °C a 5,8 °C entre 1990 y 2100. Esta velocidad de calentamiento no se ha conocido en los últimos 10.000 años. El nivel del mar puede llegar en el 2100 cerca de 1 m por encima de su nivel en 1990. La mayor parte del aumento será debido a la expansión térmica. Millones de

⁴⁹ *Cambio climático 2001: Informe de Síntesis*. Contribución de los Grupos de Trabajo I, II, y III al Tercer Informe de Evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático. Editado por: Robert T. Watson Banco Mundial y el Equipo de autores principales.

personas sufrirán inundaciones por esta causa. La gran mayoría en el sudeste de Asia, de Pakistán hasta Vietnam, incluyendo Indonesia y Filipinas, y también en el África oriental y el Mediterráneo. Los pequeños estados insulares del Caribe, el Océano Índico y el Pacífico corren el riesgo de desaparecer.

Las lluvias en promedio aumentan en todo el globo, pero su distribución se hará más irregular de lo que es ahora. Las latitudes medias del norte verán un aumento en invierno pero disminuirán en Australia, América central y Sur de África. La evaporación también crecerá y por tanto la necesidad de agua.

El agua se perfila como un bien escaso en el futuro. El aumento de temperatura junto con la alteración del patrón de lluvias y la salinización de acuíferos por la invasión del mar, harán que en muchas zonas falte agua tanto para beber como para cultivar. Se estima que sufrirán escasez de agua en zonas ya con graves problemas de abastecimiento: el norte de África, Oriente Medio y la India.

Serán más frecuentes e intensas las olas de calor y las lluvias torrenciales, tanto mayor cuanto más alta sea la concentración de CO₂ en la atmósfera. La probabilidad de sequías, incendios e inundaciones consecuencia de estos periodos será creciente.

Además de todos estos impactos, los científicos advierten de la posibilidad de que el aumento de temperatura modifique de manera abrupta o repentina e irreversible algunos fenómenos naturales que afecten extraordinariamente al clima, aunque la probabilidad de que ocurra durante el presente siglo es baja: la fusión del hielo sobre Groenlandia, la fusión de la parte Oeste de la Antártida y la alteración de la corriente termohalina, sistema de circulación de corrientes del océano que es muy importante para la regulación de temperatura. Esto supondrá, a pesar del aumento de la temperatura global, un descenso de 10 °C en la temperatura media para el noroeste de Europa.

El arco mediterráneo es el área de Europa que, seguramente, soportará mayores impactos. La evaluación de los datos disponibles para la Península Ibérica⁵⁰ indica que el aumento de temperatura en verano puede llegar a 5°C a mitad de siglo y hasta 7°C en el último tercio. De la mayor irregularidad que se espera en las lluvias nos tocará una reducción significativa de las precipitaciones totales anuales, reducción que será mayor en primavera. Solo se prevé un leve aumento de precipitación en el oeste de la Península en invierno y en el noreste en otoño.

La sensibilidad de los recursos hídricos a estas condiciones es muy alta. Las zonas más críticas son las semiáridas, en las que las aportaciones pueden reducirse hasta un 50% sobre el potencial actual. Para el 2030 las cuencas del Guadiana, Canarias, Segura, Júcar, Guadalquivir, Sur y Baleares son las que manifestarán más severamente el impacto sobre los recursos hídricos, tanto en disminución de recursos como en mayor variabilidad interanual. Esto afectará necesariamente a la política hidráulica, energética, agrícola, medioambiental y de planificación del territorio.

Sin embargo el gobierno mantiene planes para crear 130.000 nuevas hectáreas de regadío antes de 2008, cada una de las cuales consume 8000 m³ de agua al año (que es el abastecimiento diario de una población de 45.000 habitantes). Aunque se quiera defender esta decisión como un medio de fijar población rural, si no se va a disponer del agua se obtendrá empobrecimiento y desarraigo. El empeño en ampliar el regadío es un ejemplo de cómo los políticos no quieren asumir la realidad del cambio climático, y éste es el verdadero obstáculo para la adaptación. Los efectos en la agricultura serán contrapuestos y no uniformes en las regiones españolas. En algunas zonas bastará inicialmente con un cambio en las fechas de siembra o el tipo de cultivos, pero las implicaciones para los frutales, olivares y vid aún tienen que ser evaluadas. Por otra parte se espera que disminuya el control natural de plagas y enfermedades por las heladas y bajas temperaturas del invierno en zonas como las mesetas, en consecuencia su distribución y alcance pueden variar.

Todo esto significa que le esperan problemas al agricultor/a y seguramente al consumidor/a, pues es probable una disminución de la disponibilidad de muchos productos ahora habituales. Este no será un problema exclusivo de España, así que no se solucionará simplemente acudiendo a la importación.

Los bosques también se enfrentarán a tiempos difíciles, pues se esperan cambios en la densidad del arbolado o de especies, e incluso su sustitución por matorrales u otra vegetación de menor porte. La frecuencia, intensidad y magnitud de los incendios aumentará. Hay que señalar que, además de la pérdida biológica y el peligro para vidas humanas, España confía a sus bosques la absorción de 35 millones de toneladas de CO₂ para el cumplimiento del Protocolo de Kioto (ver más adelante), por lo que su degradación o desaparición tendrá consecuencias económicas y políticas adicionales.

Seguramente el fenómeno climático que más ha alarmado en los últimos años ha sido la ola de calor del verano de 2003 que causó 35.000 muertos en Europa, se estima que más de 6.000 de ellos en nuestro país (según cifras oficiales). Este tipo de situaciones se repetirán, pues las olas de calor se esperan más

⁵⁰ *Evaluación Preliminar de los Impactos en España por Efecto del Cambio Climático*. Director/Coordinador Moreno Rodríguez, J. M.. Universidad de Castilla-La Mancha, Ministerio de Medio Ambiente. 2005.

frecuentes en intensidad y duración en los próximos años. En consecuencia podremos encontrarnos con un aumento en la morbi-mortalidad asociada, especialmente en la población mayor de 65 años. Por otra parte la contaminación atmosférica, en concreto el aumento previsible de las partículas finas y del ozono, pueden agravar los problemas de salud de las personas que padecen de bronquitis crónica o asma, o enfermedades cardiovasculares. A esto habría que añadir la llegada de enfermedades transmitidas por mosquitos (dengue, enfermedad del Nilo Occidental, malaria) o garrapatas (encefalitis).

El mar se adentrará a la tierra lentamente pero sin pausa. Se considera razonable esperar en la Península para fin de siglo un aumento de 50 cm en el nivel del mar, con 1 m como escenario más pesimista. Esto podrá causar pérdidas de un número importante de playas, sobre todo en el Cantábrico. Buena parte de las zonas bajas costeras se inundarán (deltas del Ebro, Llobregat, Manga del Mar Menor, costa de Doñana), parte de las cuales puede estar construida. Los efectos de las tormentas serán mayores por la proximidad del mar. Y también la salinización de los acuíferos costeros, con la consiguiente pérdida de valiosos recursos hídricos.

Una buena parte de la economía española depende de esas costas expuestas a un mar en crecimiento. El turismo supone el 11% del PIB, y radica principalmente en la costa sur y mediterránea, la más afectada por el cambio climático. La escasez de agua provocará problemas de viabilidad económica de ciertos destinos. Incluso la localización actual de determinados asentamientos turísticos y de sus infraestructuras se verá amenazada. Estos impactos tendrán peor incidencia en aquellas zonas más deterioradas ya por esta actividad. El turismo noreuropeo pueden elegir, ¿para qué venir a soportar olas de calor y reducciones de agua?. Pueden quedarse en sus propios países, ahora más cálidos, o cambiar de pautas reduciendo el tiempo de estancia o retrasando la decisión del viaje. La perspectiva es grave, pero no hay ningún indicio de que se haya considerado este tema en los “planes de desarrollo”, en verdad de asfalto, del arco mediterráneo.

Las nuevas condiciones no favorecerán al sector energético, que se puede encontrar con un incremento de la demanda eléctrica para el que no se podrá recurrir a la energía hidráulica al tiempo que también aumentan la demanda de petróleo y de gas natural. Las centrales térmicas en general pueden ver limitada su disponibilidad por la escasez de caudal de agua para refrigeración. En cambio podría obtenerse más energía solar por el posible incremento de las horas de insolación, mientras no se esperan en principio modificaciones en la perspectiva para la eólica.

4.2.3 Las responsabilidades

Una de las conclusiones más notables de los últimos estudios sobre el cambio climático es que las zonas más afectadas van a ser los países pobres, los llamados países en vías de desarrollo, que precisamente no son los principales emisores de CO₂. La media de emisiones por habitante⁵¹ se sitúa en el año 2003 en 4 toneladas de CO₂ (de origen fósil), pero este valor promedio esconde enormes variaciones regionales y nacionales que se extienden desde las 19,7 t CO₂ /h en EEUU a 0,24 en Bangladesh.

La media mundial de emisiones por habitante es una referencia muy ilustrativa sobre la responsabilidad de los diferentes países en el cambio climático: Estados Unidos es el principal emisor de CO₂, en el año 2003 emitió el 23% del CO₂ fósil mundial. La Unión Europea es la segunda en el ranking con el 15,3% del CO₂ fósil, pero se encuentra bastante por detrás de EEUU en emisiones *per cápita*: 10 t CO₂ /h (España está en 7,7 t CO₂/h). Y China, hacia donde comienzan a dirigirse miradas acusadoras, es responsable del 15% de las emisiones mundiales de CO₂ fósil, pero sus emisiones por habitante, 2,9 t CO₂/h, están incluso por debajo de la media mundial.

El panorama se puede resumir en que los países donde han crecido más rápido las emisiones de CO₂ fósil en la década de los 90 son los países del Sur, en los que el consumo de energía por habitante es bajo o muy bajo, pero están muy poblados. Pero los mayores emisores siguen siendo los países más ricos, cuya generación de CO₂ continúa en crecimiento y ni siquiera se estabiliza.

El CO₂ es el gas de mayor influencia en el efecto invernadero, es un producto de la combustión de carbón, petróleo y gas natural, combustibles fósiles que proporcionan el 90% de la energía que se consume en el globo. Por ello la reducción de las emisiones de CO₂ es inseparable de la disminución del consumo de energía y de la utilización de las energías renovables.

4.2.4 La reacción

Es precisamente esta relación indisoluble del cambio climático con el consumo de energías fósiles lo que ha

⁵¹ Key World Statistics 2005. International Energy Agency. www.iea.org

motivado que, a pesar del conocimiento actual del problema y de los riesgos que entraña el no hacer nada, las emisiones de CO₂ todavía sigan creciendo, y que haya costado tanto que se empiece a tomar medidas para reducirlas. Además, una buena parte de la humanidad tiene que aumentar su consumo energético para satisfacer necesidades básicas. Pero si siguen el camino de los países industrializados nos vamos a encontrar en el extremo superior del aumento de temperaturas previsto, y, por lo tanto, la extensión e intensidad de los impactos mencionados serán mayores, y la probabilidad de los fenómenos extremos será más alta.

Existe un Convenio sobre el Cambio Climático desde el año 1992 y un protocolo de reducción de emisiones en los países industrializados: el Protocolo de Kioto, vigente desde 2005. Este es el único instrumento global legalmente vinculante de reducción de emisiones que existe. Es muy poco ambicioso, pues la reducción que se pretende es un exiguo 5,2% respecto a 1990, que debería alcanzarse en el periodo 2008-2012. Ya en 1997 el mundo científico indicaba que las reducciones necesarias deberían ser del orden del 60-80% para final de siglo. De este modo el Protocolo de Kioto se considera como un “pequeño primer paso”.

El objetivo del Protocolo no se refiere sólo al CO₂, sino que se computará conjuntamente con otros cinco gases: metano, óxido nitroso, hidrofluorocarbonos (HFCs), perfluorocarbonos y hexafluoruro de azufre, cuya influencia en el cambio climático es apreciable, sobre todo en el caso del metano, pero no comparable a la del CO₂. Además estos gases son más difícilmente cuantificables que el CO₂.

El balance escueto de Kioto es que 39 países se comprometieron a limitar sus emisiones: la UE en conjunto un 8%, EEUU el 7%, Japón el 6%; la Federación Rusa, Ucrania y Nueva Zelanda sólo deben mantenerlas al nivel de 1990 y algunos países pueden aumentarlas, Noruega en un 1%, Australia en un 8% e Islandia en un 10%.

Acompañando a estos escasos objetivos, el Protocolo incluía procedimientos para que cualquiera de estos 39 países se adjudicase reducciones de emisiones no realizadas en su territorio. Son los llamados “mecanismos de flexibilidad”, cuyas discusiones retrasaron durante cuatro años la terminación del Protocolo de Kioto porque ofrecían claras posibilidades para evitar una gran parte de la reducción doméstica de CO₂.

La filosofía que justificaba estos mecanismos de flexibilidad era facilitar la reducción de gases de efecto invernadero permitiendo que se realizara allí donde fuera más barato hacerlo, no necesariamente donde más se emitieran. La cuestión es que las reducciones de emisiones fuera de los principales países productores no conducen a la transformación del sistema energético y económico de los países más contaminantes, el verdadero origen del problema.

Lo cierto es que la efectividad de los acuerdos internacionales se ha visto minada por la resistencia de los países del Norte a cambiar de sistema energético, o a modificar unas economías cuyo desarrollo se venía ligando al consumo creciente de energía. Aún así hay que reconocer grandes diferencias en la actitud de distintos países, pues no se puede olvidar que EEUU ha rechazado el Protocolo de Kioto en 2001, junto con Australia, mientras que el resto de estados industrializados lo han aceptado. Otra cuestión muy diferente es la del cumplimiento, pues solo algunos países de la UE están hoy en camino de alcanzar la reducción objetivo: Suecia, Reino Unido y, muy cerca, Alemania. El Estado español es el que está más lejos de su compromiso de Kioto entre los de la UE, dicho objetivo además es de aumento con un límite del 15% sobre el nivel de emisiones que teníamos en 1990 a cumplir en el 2008-2012 pero, según el Ministerio de Medio Ambiente, ya superamos el 50% en el 2005.

La cuestión del cambio climático no es coyuntural, habremos de vivir en un clima alterado y tendremos siempre muy limitada la posibilidad de emitir gases de efecto invernadero, por tanto el sistema económico que conocemos tiene que transformarse de forma permanente. Cuanto más tarde se empieza, más costoso y brusco tendrá que ser el cambio. Los científicos se han posicionado indicando que el aumento de temperatura media global en el planeta no debe superar 2 °C como máximo y luego debe disminuir. La UE ha asumido este planteamiento y, en el Consejo de Ministros de Medio Ambiente de Marzo de 2005, se establecieron los márgenes de discusión de la reducción de emisiones en la UE post-Kioto entre 15% al 30% para 2020. Así que la necesidad de “descarbonizar” la economía no va a desaparecer en los próximos años, y retrasar esta transición es quedarse en el furgón de cola y en desventaja. Los únicos que sacan partido de prolongar la situación actual son los agentes económicos que ahora obtienen los beneficios del sistema energético, no los trabajadores/as ni la ciudadanía.

4.2.5 Las primeras medidas

Incluso antes de que el Protocolo de Kioto se convirtiera en ley internacional en 2005 la Unión Europea ya había acordado adoptar una serie de políticas para cumplir su objetivo de reducción de emisiones. La principal de ellas es un sistema de comercio de emisiones de CO₂ entre todos los países de la Unión Europea.

Un comercio de emisiones consiste en permitir que si una instalación industrial emite más de lo autorizado pueda compensarlo encontrando otra que emita menos de lo exigido y esté dispuesta a vender a la primera sus "cuotas" para emitir o derechos de emisión. Se crea un mercado que funcionará siempre que el precio de la concesión sea menor que el de la reforma de una instalación para emitir menos. Este sistema ayudaría a las empresas a cumplir las legislaciones medioambientales porque las reducciones de emisiones se llevarían a cabo en donde resulte más barato hacerlo. Pero esto significa que las industrias más contaminantes pueden seguir funcionando apoyándose en las menos emisoras y que sólo se promociona las disminuciones de emisiones que resulten más baratas, las que cuesten menos que los bonos de emisión correspondientes. Otro tipo de medidas serían más eficaces, como una adecuada fiscalidad sobre los combustibles, el cese de construcción de infraestructuras de transporte muy intensivas en energía (autovías, AVEs y aeropuertos), la aplicación de normativas eficientes en la construcción con incorporación de renovables, etc.

No todos los sectores industriales se verán implicados. Por ahora se comienza por los principales emisores: las centrales eléctricas de combustibles fósiles, refinerías, coquerías e instalaciones de combustión de más de 20 MW térmicos (por ejemplo, gran parte de la cogeneración); el cemento, la cerámica y el vidrio; la siderurgia; y el sector del papel-cartón y pulpa de papel. En el Estado español todos ellos suman más del 45 % de las emisiones de CO₂ durante el 2001, y destaca la generación eléctrica como la actividad más emisora con gran diferencia (produce casi el 60% del CO₂ sometido a la directiva), seguida de la fabricación de cemento (16%), las refinerías (9%), la fabricación de vidrio, cerámica y cal (8%), el sector siderúrgico (7%) y el del papel (2%).

Los gobiernos tienen que elaborar un Plan Nacional de Asignación donde especifique la cantidad total de derechos que prevé repartir en cada periodo, y el procedimiento que seguirá para asignarlos a cada instalación.

Para organizar este nuevo negocio del CO₂ se ha decidido que los titulares de instalaciones industriales soliciten *permisos de emisión* que les autorizan al vertido de gases, y que estén en posesión de unos *derechos de emisión* equivalentes a la cuantía de gases que emitan en su actividad. Los *derechos* pueden adquirirse de varias maneras, desde concesión sin más por la administración (casi todos), a comprar a un titular que emita por debajo de los derechos de que disponga. De este modo, una central térmica española, por ejemplo, que prevea que emitirá más de lo que suman los *derechos* que posee, puede comprar más a una papelera alemana que se los venderá si no los necesita. El precio dependerá de la relación oferta-demanda y será el mismo en toda la Unión. Para negociar las transacciones y con objeto de favorecer la liquidez de *derechos de emisión* se autoriza a cualquier entidad o persona a comprar y vender estos derechos, por lo que se ha creado una verdadera bolsa de CO₂, con sede en Londres.

Evidentemente la eficacia ambiental del mercado depende de la generosidad del reparto de estos bonos para emitir, pues si los derechos que se adjudiquen inicialmente son suficientes para seguir con el funcionamiento habitual no hay motivación para reducir las emisiones y si, en caso de no ser suficientes, el precio de adquisición es bajo, tampoco.

Ha venido a interferir con el mercado de CO₂ la aceptación de los derechos de emisión provenientes de instalaciones en terceros países (en nuestro caso en Sudamérica), que participen en los llamados "mecanismos de desarrollo limpio"⁵². En consecuencia este ha dejado de ser puramente intraeuropeo, y por lo tanto una empresa puede cumplir sus obligaciones legales sin mejorar su sistema productivo y sin que lo mejore tampoco ninguna otra empresa dentro de la UE.

En el Estado español la puesta en marcha del sistema de comercio de emisiones fue especialmente tormentosa. El último gobierno del PP no aceptó la realidad del Protocolo de Kioto ni la política de la Comisión Europea en este tema, por eso, cuando terminó el plazo para presentar el Plan Nacional de Asignación, el 31 de Marzo de 2003, no se había siquiera comenzado un borrador. El gobierno de Zapatero tubo que abordar la tarea "a mata caballo".

Entretanto, durante todo el año 2004, la prensa económica recogía las voces contra el mercado de emisiones, unas en tono de queja y otras de desafío. Se agitó la deslocalización de empresas como una consecuencia segura de la nueva ley, creando una comprensible alarma en la gente. Pero lo cierto es que hace tres años que se están perdiendo puestos de trabajo por traslado de industrias al sudeste de Asia,

⁵² Hay tres tipos de mecanismos de flexibilidad: el comercio de emisiones, los mecanismos de aplicación conjunta (AC) y los mecanismos de desarrollo limpio (MDL). Los mecanismos de desarrollo limpio y los de aplicación conjunta se basan en una misma idea: la de invertir en proyectos de reducción de emisiones o de fijación de carbono en otros países distintos al de origen de la empresa. La diferencia entre ambos está en el hecho de que los MDL se aplican en países que no están obligados a modificar sus emisiones según Kioto (para las empresas españolas esto quiere decir, fundamentalmente, América Latina) y los AC a los que sí se ven afectados por el mismo (sobre todo, países del Este de Europa).

Marruecos y sobre todo el Este de Europa, sin ninguna relación con el sistema de comercio de emisiones. Sencillamente conviene a los dueños por los menores costes laborales y los incentivos fiscales. Los países recientemente incorporados a la UE disponen de todas las ventajas legales de pertenecer a la Unión, pero con costes laborales un 30% inferiores a los comunitarios. Además, el porcentaje de trabajadores/as amparad@s por un convenio colectivo es de menos de la mitad de la fuerza laboral en todos los estados de la ampliación, a excepción de Chipre y Malta. En definitiva, si finalmente cierran algunas empresas, no es por el Protocolo de Kioto, es por la economía neoliberal, donde rige la moral de que el empresario tiene derecho a obtener el máximo beneficio pero los costes sociales y medioambientales no son su responsabilidad.

La valoración del primer Plan Nacional de Asignación es bastante pobre: la reducción de gases de efecto invernadero en 2005-2007 se queda en un 0,2% respecto a las emisiones de 2002. Se emplean tres años para prácticamente estabilizar las emisiones de gases de efecto invernadero y se deja para cuando el Protocolo de Kioto sea obligatorio, entre 2008-2012, casi toda la reducción. A partir de 2008 tendremos que disminuir nuestras emisiones del orden de un 2% anual para cumplir el Plan del Gobierno.

Es preocupante el generoso tratamiento que se ha dado al sector eléctrico, pues sus emisiones han crecido un 43% desde 1990 y es la actividad, hoy por hoy, más emisora de CO₂ y también la que presenta mayores oportunidades de disminuirlas (sea con el cambio de combustibles o con la generación con renovables) El Gobierno considera que ha cubierto el 93,5% de las necesidades futuras de derechos de emisión del sector, con lo que la nueva situación se parece enormemente a la anterior. En definitiva, la industria no puede tener queja, y efectivamente no se han oído las altisonantes voces del 2004.

El balance de presentación de derechos del 2005, primer año de funcionamiento del mercado de CO₂, ha sido sorprendente: en el conjunto de la UE los derechos repartidos han superado a las emisiones en más de 44 millones de toneladas, por tanto, en conjunto, las empresas no han tenido incentivos para reducir sus emisiones. España es uno de los pocos cuyas emisiones reales han superado las repartidas por el Gobierno, pero sólo para el sector eléctrico y las refinerías. No se debe a un especial esfuerzo de contención en el Plan sino, como muestra la tabla, a un gran aumento de las emisiones del sector eléctrico. Continuamos con un crecimiento exagerado del consumo de electricidad: en el 2005 la demanda anual de energía eléctrica fue un 4,3% superior a la del 2004, y la potencia instalada aumentó en 5.255 MW. Además, la sequía ha dado lugar al índice de producción hidráulica más baja de los últimos cuarenta y ocho años, un 0,56. En ausencia de medidas de ahorro y eficiencia, la generación con combustibles fósiles ha sustituido la hidroeléctrica y determinado un incremento sustancial de emisiones.

El resto de industrias han emitido menos CO₂ del que se les asignó, por tanto se encontrarán de hecho con la posibilidad de hacer beneficios a cuenta de la venta de esos derechos sobrantes.

(Unidades: Millones de toneladas de CO₂)

GENERACIÓN	ASIGNACIÓN TRANSFERIDA 2005	EMISIONES VERIFICADAS 2005	BALANCE NETO	Balance % respecto a asignado
CARBON	57,2	73,4	-16,3	-28,4%
CICLO COMBINADO	16,6	13,3	3,3	20,0%
FUEL	1,5	5,9	-4,4	-294,4%
Generación: extrapeninsular	11,0	11,4	-0,5	-4,4%
Total electricidad en Reg. ordinario:	86,2	104,0	-17,8	-20,6%
OTRAS COMBUSTIONES	16,0	14,2	1,8	11,4%
Industria: refino de petróleo	15,3	15,5	-0,2	-1,4%
INDUSTRIA:				
Industria: cemento	27,8	27,4	0,5	1,6%
Industria: cal	2,5	2,1	0,4	16,0%
Siderurgia	11,5	8,3	3,2	28,2%
Industria: tejas y ladrillos	4,8	4,1	0,7	14,6%
Industria: azulejos y baldosas	0,9	0,8	0,1	11,8%
Industria: vidrio	2,3	2,0	0,3	11,5%
Industria: fritas	0,7	0,6	0,1	15,4%
Industria: pasta y papel	5,3	4,8	0,6	10,6%
Sma.COMERCIO EMISIONES:	173,3	183,6	-10,4	-6,0%

4.2.5 Consecuencias en el empleo

En las actuales circunstancias no cabe esperar una influencia apreciable sobre el empleo del sistema de comercio de emisiones, al menos durante el primer periodo 2005 – 2007, como así reconocen hasta los propios empresarios del sector⁵³. Pero esta es una cuestión difícil de dilucidar porque es una experiencia nueva y hay pocos estudios sobre ella⁵⁴.

Un efecto directo será la necesidad de más personal en agencias de monitorización y administración de derechos, consultoría etc., para gestionar los procesos de obtención de derechos y verificación de emisiones. Aunque no se espera que vaya a ser cuantitativamente muy relevante. Mayor importancia tendrán los llamados efectos indirectos, como la posible reducción de la demanda de consumo por un aumento de precios, la “fuga” de emisiones y producción a países no participantes en el sistema porque venden comparativamente más barato, o las desviaciones de inversión por la necesidad de dedicar el capital a la compra de derechos.

La perspectiva de que la limitación de emisiones va a ser una constante de la economía futura, y por tanto cabe esperar la extensión del sistema europeo a más países, podrá desactivar el problema de la “fuga” de emisiones. Por otra parte la deseable sustitución de productos o tipos de producción por otros menos intensivos en producción de CO₂ puede afectar al empleo tanto positiva como negativamente, pero hay un sector donde se sabe que esta transformación supondría una creación neta de puestos de trabajo: la generación de electricidad. La sustitución de electricidad procedente de centrales de carbón, gas y fuel por la de fuentes renovables como eólica, minihidráulica, solar fotovoltaica y biomasa, entre otras, supone multiplicar hasta cinco veces el empleo del sector, reduciendo de forma esencial su impacto ambiental. Y las tecnologías están listas para ello.

Además, el uso de energías renovables en otras áreas tiene también un papel hoy por hoy desaprovechado en España: la obtención de agua caliente sanitaria con paneles solares térmicos, el uso de biomasa para generar calor en la industria o la vivienda e incluso obtener biocombustibles para paliar las emisiones del transporte por carretera.

Se calcula⁵⁵ que para el año 2010, en que el Estado español debería obtener el 12% de su energía primaria con renovables, podría llegarse a una cifra de entre 50.000 a 75.000 empleos directos ligados a la utilización de energías renovables. Esto significa que paliar el cambio climático que vivimos es también una oportunidad de mejorar aspectos clave de la economía, como son el paro y la dependencia energética de combustibles importados, al tiempo que se evitan otros problemas medioambientales y de salud causados por la contaminación.

En todo caso, en la evaluación del efecto de las medidas contra el cambio climático sobre el empleo, hay que tomar como referencia la situación de la economía bajo los impactos previstos del cambio climático. En el Estado español las previsiones para las próximas décadas son muy preocupantes y, también por el empleo, es prioritario reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

⁵³ *La industria española emite dudas sobre Kioto*. El País. Extra/Medio Ambiente. 18-6-06.

⁵⁴ *The Impact of the European Emission Trading Scheme on Competitiveness and Employment in Europe. A Literature Review*. ZEW, Centre for Economic Research.

⁵⁵ *Energías Renovables, sustentabilidad y Creación de empleo*. Menéndez Pérez, E.. Ed. Catarata. 2001.

5 BIBLIOGRAFÍA

En esta sección se ofrece bibliografía adicional a la aparecida en las citas a pie de página, esta última es la que entendemos más relevante.

5. Bibliografía recomendada

- *Abrazar la vida*. Shiva, Vandana. Colección cuadernos inacabados. Editorial Horas y Horas. 1995.
- Colección *Revista ecologista*. Ecologistas en Acción.
- *Con la comida no se juega. Alternativas autogestionarias a la globalización capitalista desde la agroecología y el consumo*. López García, D. López López, J.Á. Traficantes de sueños, 2003.
- *Contra transporte cercano*. Estevan, Antonio. Archipiélago nº18-19.
- *Desarrollo económico y deterioro ecológico*. Naredo, J.M., Valero, A. (dirs). Fundación Argentaria, 1999.
- *Ecología de la vida cotidiana*. Animación y Promoción del Medio, Comunidad de Madrid, 1994.
- *Economía, ecología y sostenibilidad en la sociedad actual*. Naredo, J. M. y Pane, F. (eds.). Siglo XXI Editores. Madrid 1998.
- *El desarrollo sostenible? diálogo de discursos* Escobar, Arturo. Revista Ecología Política n 7.
- *El ecologismo español*. Fernández, J. Alianza Editorial, 1999.
- *El medio ambiente en la Comunidad de Madrid*. Ecologistas en Acción. Ecologistas en Acción, 1999.
- *El metabolismo de la economía española. Recursos naturales y huella ecológica 1955-2000*. Carpintero, O. Colección Economía vs Naturaleza. Fundación César Manrique. Madrid. 2005.
- *En ausencia de lo sagrado*. Mander, J José J. de Olañeta Editor. Palma de Mallorca. 1996.
- *Energía y equidad*. Illich, Ivan. 1977. <http://habitat.aq.upm.es/boletin/n28/aiill.html>
- *Gente que no quiere viajar a Marte*. Riechmann, J. Los libros de la Catarata Madrid, 2004.
- *Hacia la reconversión ecológica del transporte en España*. Estevan, A y Sanz, A. Los libros de La Catarata. Madrid. 1996.
- *Historia verde del mundo*. Ponting, Clive. Paidós. Barcelona. 1992.
- *Introducción a la agroecología como desarrollo rural sostenible*. Guzmán Casado, G., Alonso Mielgo, A., Sevilla Guzmán, E. Mundiprensa, 2000.
- *La biosfera: entre la termodinámica y el juego*. Margalef R. Ediciones Omega S.A. Barcelona. 1980.
- *La deuda ecológica española*. Ortega M (compilador). Muñoz Moya editores extremeños y Secretariado de la Universidad de Sevilla. 2005.
- *La economía en evolución*. Naredo J.M. Siglo XXI. Madrid. 1987.
- *La explosión del desorden*. Fernández Durán, R. Fundamentos. Madrid. 1993.
- *La producción social de la necesidad*. Alonso, Luis Enrique. Revista Sociología del trabajo. nº 16.
- *Las políticas de la ecología social*. Bookchin, M., Biehl, J. Ed-Fundación Salvador Seguí, 1999.
- *Lo pequeño es hermoso*. Schumacher, E.F Ed: H. Blume. Madrid. 1978
- *Los conflictos ecológicos-distributivos y los indicadores de sustentabilidad*. Martínez-Alier, Joan. Universitat Autònoma de Barcelona. Barcelona.
- *Mas allá de los límites del crecimiento*. Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers J. El País Aguilar. 1994.
- *Necesitar, desear, vivir*. Riechmann, J. (coord). Los libros de la Catarata Madrid, 1998.
- *Nuestro futuro común*. Brundtland, G.H. (dir). Organización de las Naciones Unidas, Alianza Editorial, 1987.
- *Sistemas de gestión ambiental. Guía de actuación para trabajadores*. Ángel Muñoz Blas y colab. Ed: ISTAS.
- *Úselo y tírelo. El mundo del fin del milenio visto desde una ecología latinoamericana* Galeano, E. Biblioteca de ecología Planeta, 1994.

5.2 Otra bibliografía

- *60 preguntas y respuestas básicas sobre residuos*. GEDESMA, Consejería de Medio Ambiente de la

CAM, 2002.

- *Adenda (Envases y residuos de envases)*. Poveda Gómez, P. Exlibris ediciones, s.l., 1998.
- *Agricultura periurbana*. Ballesteros, G., Gaviria, M., Baigorri, A., Domingo, E. D. G. de Ordenación del Territorio y Medio Ambiente de la Comunidad de Madrid, 1984.
- *Agroecología. Bases científicas para un agricultura sustentable*. Altieri, M.A. Clades, 1997.
- *Biocarburantes*. Agejas Domínguez, L. A., Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. (Cuadernillo)
- *Buenas prácticas agrarias encaminadas a evitar la contaminación del agua*. Centro Rural de Información Europea de la Comunidad Valenciana.
- *Buenas prácticas medioambientales en la industria extractiva europea. Aplicación al caso español*. Brodtkom, F. Ministerio de Economía, 2002.
- *Buenas prácticas medioambientales para los comerciantes de los mercados municipales*. Cámara de Comercio e Industria de Madrid. (Cuadernillo).
- Colección *Energías Renovables*. Mundi-Prensa, 2002.
- *Colección de Guías de Buenas Prácticas Ambientales*. GEDESMA, Consejería de Medio Ambiente de la CAM, 2002.
- *Desarrollo sostenible del ecoturismo*. Organización Mundial del Turismo, 2003.
- *El agua, una fuente de ahorro en el sector cárnico*. Cámara de Comercio de Madrid, 1998 (cuadernillo).
- *Envases plásticos, consumidores desechables*. Amorín, C.. REL-UITA, 2000.
- *Guía de buenas prácticas ambientales en instalaciones hoteleras*. Consellería de Medi Ambient, Ordenació del Territori i Litoral del Govern Balear, 1997.
- *Guía práctica para la gestión medioambiental en hoteles*. Cámara de Comercio de Madrid.
- *Herramientas para la gestión del turismo sostenible en humedales*. M^a José Viñals (dir.). Ministerio de Medio Ambiente, 2002.
- *Hogar sin química*. Brigitte Burger. Ed: Integral, 1994.
- *La agroecología: ciencia, enfoque y plataforma para un desarrollo rural sostenible y humano*. ISEC, 2000.
- *La ecología humana en los pueblos de la Amazonía*. Morán, E.F. F.C.E., 1993.
- *La gestión de los residuos sanitarios*. Confederación sindical de CC.OO., 1993.
- *Manual de buenas prácticas medioambientales en el sector riojano del calzado*. Gobierno de La Rioja, 2001. (Cuadernillo).
- *Manual de buenas prácticas ambientales en la familia profesional*. Ministerio de Medio Ambiente. Se trata de una colección de cuadernillos y CD dedicados a los más diversos sectores: agrario, edificación, industria alimentaria, artesanía, turismo y hostelería, industria pesada, textil, sanidad, industrias gráficas, etc.
- *Manual de buenas prácticas ambientales en los talleres de automoción*. Consejería de Medio Ambiente de la CM, 2001.
- *Manual de economía ecológica*. Van Hauermeiren, S., 1998.
- *Manual de minimización de residuos y emisiones industriales*. Agencia del Medio Ambiente (CAM). Ed: Instituto Cerdá, 1992.
- *Marketing de alimentos ecológicos*. Minetti, A.C. Pirámide, 2002.
- *Mejores prácticas para un futuro más sostenible*. IEPALA, 2002.
- *Nature-based tourism, environment and land management*. R. Buckley, C. Pickering y D. B. Weaver. Ed: CABI Publishing, 2003.
- *Para comprender la ciudad. Claves sobre los procesos de producción del espacio*. García Bellido, J., González Tamarit, L. Nuestra Cultura, 1979.
- *Patrimonio sin vitrina, desarrollo participativo y educación permanente en el Parque Miraflores*. Instituto Andaluz del Desarrollo Histórico, 2003.
- *Principales conclusiones de la evaluación preliminar de los impactos en España por efecto del cambio climático*. Moreno, JM (coord). Ministerio de Medio Ambiente. Madrid 2005.
- *Reciclaje de residuos industriales*. Castells, J.E. Ed. Díaz de Santos, 2000.

5.3 Recursos en internet

- Asalto de Mata: www.asaltodemata.org
- BAH (Bajo el Asfalto está la Huerta): <http://bah.ourproject.org>
- Compostaje: www.compostingcouncil.org (en inglés)
- Cumbre de Johannesburgo 2002: www.un.org/spanish/conferences/wssd/
- Ecoembalajes: www.ecoembes.es
- Ecovidrio: www.ecovidrio.es
- Ecologistas en Acción: www.ecologistasenaccion.org, www.ecologistesenaccio.cat, ekologistakmartxan.org
- Federación internacional de industrias del reciclado: www.bir.org
- GEDESMA: www.gedesma.es
- GOB: www.gobmallorca.com
- Greenpeace: www.greenpeace.es
- Plásticos: www.plasticsresource.com
- Plataforma Rural: www.cdrtcampos.es/plataforma_rural
- Verdegaia: www.verdegaia.org

5.4 Recursos audiovisuales

- *Al calor de las chimeneas*. Pacheco, E. Producciones Ceres. energia@ecologistasenaccion.org
- *Carga tóxica*. Barbadillo, P. Artemisa comunicación audiovisual. quimicos@ecologistasenaccion.org
- *Gran superficie*. ConsumeHastaMorir (Ecologistas en Acción). consumo@ecologistasenaccion.org
- *La isla de las flores*. http://www.youtube.com/watch?v=4kDN49_bFno&search=ISLA%20FLORES

UNIDADES DIDÁCTICAS DE EDUCACIÓN PARA LA SOSTENIBILIDAD

ÍNDICE

1. Introducción.
 - 1.1 Principios metodológicos.
 - 1.2 Método.
2. Introducción a la sostenibilidad.
 - 2.1 Objetivos generales.
 - 2.2 Método y estrategia.
 - 2.3 Programa.
3. Ecología social.
 - 3.1 Fundamentación.
 - 3.2 Objetivos generales.
 - 3.3 Objetivos específicos.
 - 3.4 Contenidos.
 - 3.5 Método y estrategia del curso.
4. Cambio climático y energías renovables.
 - 4.1 Objetivos.
 - 4.2 Método.
 - 4.3 Programa.
 - 4.4 Materiales a entregar.
5. Globa... ¿qué?
 - 5.1 Objetivos.
 - 5.2 Objetivos por bloque y secuencia de actividades.
 - 5.3 Método.
6. Bibliografía.

1 INTRODUCCIÓN

Luis González Reyes
(miembro de Ecologistas en Acción)

En esta segunda parte haremos primero un repaso general a los principios metodológicos que podrían guiar la práctica en educación ecológica y como se plasman en un método concreto. Después se exponen de manera sucinta varias unidades didácticas. La primera está pensada para trabajar una introducción a la educación ecológica. La segunda es una profundización en lo que es ecología social, diseñada para personas que ya están trabajando o sensibilizadas con temas ambientales. En la siguiente se detalla un curso sobre la problemática del cambio climático. Por último se incluye un curso sobre globalización que incluye sus consecuencias ambientales y sociales.

Las unidades, tal y como están desarrolladas, son sólo una guía para la elaboración de los cursos, por eso se incluyen direcciones de contacto para quien esté interesad@ en profundizar en las técnicas a utilizar y obtener el material necesario.

1.1 Principios educativos

Antes de presentar algunos programas formativos en los que encuadrar los contenidos referidos anteriormente es interesante enmarcarlos en unos principios educativos básicos que, a modo de sugerencia, pueden guiar la práctica docente. En concreto proponemos tres:

- ⑩ Aprendizaje en espiral integral. Es decir, el desarrollo de todas las facetas de la persona, volviendo sobre los contenidos ya trabajados en grados crecientes de complejidad.
- ⑩ Aprendizaje crítico dialógico. El proceso de aprendizaje siempre es social pero, además, genera procesos colectivos. De este modo, el diálogo es clave. Y la crítica es la base del cambio.
- ⑩ Motivación para el cambio. Porque los objetivos marcan cambios necesarios y uno de los principales problemas actuales es la falta de motivación para el cambio.

Desarrollamos brevemente cada uno de estos principios a continuación.

1.1.1 Aprendizaje en espiral integral

Para que el aprendizaje sea más efectivo un enfoque constructivista es una herramienta básica. Es decir, partir de los conocimientos y los sentimientos de las personas y proporcionar herramientas para que ellas mismas sean las que vayan elaborando el andamiaje de su pensamiento. Todo ello proporcionando herramientas que sean significativas para la persona, es decir, que entren dentro de su marco de conocimientos y sentimientos.

Esto supone atender a los distintos modos de aprendizaje de las personas (lingüístico, lógico-matemático, musical, visual, dialógico, kinestésico, naturista...).

Además no habrá que dejar de lado otro tipo de pedagogías, como el aprendizaje por imitación (la persona que hace la formación es un modelo a seguir).

En la educación en valores, como es el caso, el enfoque socioafectivo es una estrategia muy adecuada. Este enfoque se puede sintetizar en una secuencia de contenidos a seguir por el grupo formativo del tipo: sentir, conocer, desarrollar actitudes, desarrollar aptitudes y expandir el conocimiento adquirido.

Al hablar de un aprendizaje integral tendremos que atender a contenidos de tipo cognitivo, procedimental y actitudinal.

En educación ecológica es básico trabajar el empoderamiento de las personas, que se responsabilicen de su vida y, por lo tanto, de sus actos. En ese sentido otro aprendizaje importante será la desobediencia responsable.

Un aspecto básico es educar en la complejidad, lo que implica que la realidad es inabarcable y nos sitúa en un estado vital de incertidumbre y en el fin del antropocentrismo. Hace que tengamos que analizar la globalidad y las interrelaciones global/local, ya que el todo es más que la suma de las partes. Del mismo modo tendremos que trabajar en interrelación con el entorno, ya que somos parte de él. Por último también implica aprender a manejar mucha información sintetizando, ordenado, jerarquizando, relacionando, contextualizando...

1.1.2 Aprendizaje crítico dialógico

Nuevamente podríamos hablar de un enfoque constructivista, ya que el aprendizaje dialógico es una evolución de éste. Para el aprendizaje dialógico es fundamental la horizontalidad, que implica el fomento activo de la participación del grupo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es más, supone que el grupo sea el protagonista de ese proceso y la persona que se encarga de la formación una facilitadora del aprendizaje que también aprende. De este modo habrá que cuidar el proceso grupal.

Pero la participación durante el proceso formativo también es fundamental porque es la que permite que las personas seamos agentes activos del cambio social.

El aprendizaje cooperativo en grupos heterogéneos aparece como una potente herramienta dentro de este marco. Se trabajaría desde la igualdad en la diversidad, alternando las elaboraciones colectivas con las individuales.

Además hay que tener en cuenta que la coherencia es fundamental en todo el proceso, es decir, que lo que el/la formador/a haga, el método que use y la organización del proceso de enseñanza-aprendizaje deben entrar dentro del mismo esquema. Y, en referencia a la dinamización, es importante que los referentes que se producen en la acción formativa sean móviles, y que se propicie la generación de autoorganización colectiva.

Este tipo de aprendizaje facilita la multiplicación del conocimiento social.

1.1.3 Motivación para el cambio

Un factor básico para conseguirlo es partir de las necesidades de las personas y el grupo, considerando también sus demandas.

Muchas veces la falta de motivación está asociada a la incapacidad a resistir la frustración o el dolor. Por lo tanto este es un aprendizaje que también se hace fundamental.

Para motivar es importante trabajar con retos alcanzables, pero que supongan un desafío, generar curiosidad, usar un método que incluya lo lúdico y sea variado, reforzar el esfuerzo y los resultados, y valorar el aprendizaje y la formación continua.

Los sentimientos guían gran parte de nuestras actuaciones, así que es imprescindible tenerlos en cuenta en nuestra práctica educativa.

Por último es básico trabajar la posibilidad de cambio, el "sí se puede", la capacidad de las personas de recrear su entorno.

1.2 Método

Estos principios se plasman en un método. Uno posible es el que sigue, utilizado en un curso de ecología social para docentes.

Durante la acción formativa se alternarán trabajos individuales con trabajos grupales (tanto en pequeño como en gran grupo), pero se potenciará de forma importante la creación grupal mediante un aprendizaje dialógico. De este modo se pondrán los medios para que sea el grupo el que aprenda y genere conocimiento. En todo caso, también habrá momentos en los que se transmitan conocimientos por parte del formador/a.

Se mantendrá al grupo en una tensión continua con una exigencia que supere su punto de partida y sea alcanzable. En este sentido el aprendizaje será significativo al partir del estado inicial del grupo, y constructivo en lo referente a la elaboración del conocimiento a través de la interacción grupal.

El curso tendrá una transversal fundamental: la coeducación. Con ello se pretende que se adquieran unas herramientas para transversalizar valores en procesos formativos, dada su importancia clave en una educación integral crítica. Es decir, que la introducción de esta transversal no pretende trabajar la coeducación con las personas participantes, sino servir de modelo evaluable de transversalización en valores. Para ello se seguirá la estrategia de hacer explícita la metodología seguida para la transversalización de la coeducación en las sesiones de evaluación, así como incidir especialmente en este aspecto en las sesiones de método.

El método del curso es deductivo en cuanto al orden de los módulos. Sin embargo, en el desarrollo de los mismos se usarán en muchos casos secuencias inductivas.

Durante el desarrollo del curso se realizarán dos trabajos prácticos, el segundo de ellos se intentará que sea lo más ajustado posible a la práctica educativa de las personas participantes. En todo caso, el curso se enfocará desde y para la práctica de las personas participantes.

Se alternarán análisis y síntesis de los distintos contenidos que se van a trabajar, pero haciendo una

especial incidencia en una síntesis final que recoja los aspectos más significativos que se han trabajado en cada módulo y/o sesión.

La metodología atenderá a distintas estrategias de aprendizaje, desarrollando formas de pensamiento racionales, intuitivas y creativas. En todo caso la creatividad será un elemento clave en las técnicas que se utilicen.

2 INTRODUCCIÓN A LA SOSTENIBILIDAD

Garúa-Intervención educativa¹

2.1 Objetivos generales

L@s participantes:

- ⑩ Adquirirán sensibilización sobre la incidencia del ser humano en el medio.
- ⑩ Conocerán las principales problemáticas ambientales a nivel local y global, y sus causas.
- ⑩ Adquirirán actitudes y aptitudes pro-ambientales.
- ⑩ Se apropiarán de los recursos educativos y metodológicos del curso.

2.2 Método y estrategia

El método es fundamentalmente activo, participativo y dialógico.

Otra característica importante es la apropiación metodológica por parte de l@s participantes de las técnicas y el método usados para su difusión y posible aplicación multiplicada.

El curso sigue una estrategia deductiva pues el primer bloque supone un acercamiento al tema, el segundo es el núcleo de los contenidos, el tercero aterriza en las alternativas y el último trabaja sobre una campaña o actividad en concreto, tratando así de plasmar los contenidos trabajados a lo largo del curso y potenciando las soluciones colectivas y la motivación para la acción.

Los módulos están pensados para ser desglosados en sesiones de 3,5 horas, incluido un descanso, de manera que completen 35 horas de formación. El último módulo no está temporalizado, ya que tiene un posible desarrollo corto o muy largo.

2.3 Programa

2.3.1 Acercándonos

Objetivos

La persona formadora detectará los conocimientos e intereses que tienen l@s participantes sobre temas de educación ambiental.

L@s participantes:

- ⑩ Entenderán que la realidad es compleja y hay que estudiarla con un enfoque global.
- ⑩ Descubrirán la subjetividad humana en la percepción de la realidad.
- ⑩ Descubrirán la corta historia de los seres humanos dentro del complejo desarrollo del planeta.
- ⑩ Conocerán las diferentes relaciones ser humano-medio natural que se han ido dando en la historia y el porqué de éstas.
- ⑩ Adquirirán algunas nociones básicas sobre el conflicto en torno a la explotación de los recursos y los límites del planeta.

Actividades

- ⑩ Descripción del planeta en el presente y en un futuro ideal, así como la evolución entre los dos estados. Introducción del concepto de sostenibilidad. Presentación de los temas de trabajo a

¹garua@letra.org

abordar durante el programa de educación ambiental. (1 h 30 min).

- ⑩ Trabajo secuencial por equipos sobre tres imágenes distintas. Las dos primeras imágenes son un trozo de la imagen completa. Puesta en común, discusión y conclusiones. (45 min).
- ⑩ Traspasar a una línea recta eventos importantes de la historia de la Tierra. Discusión sobre el poco tiempo que lleva el ser humano en el planeta y obtención de conclusiones. (1 h).
- ⑩ Análisis por equipos de tres situaciones de la historia de la humanidad: pasado, presente y futuro. Escenificación de las mismas. Obtención de conclusiones. (1 h 30 min).

2.3.2 Los grandes problemas ambientales, sus causas e interrelaciones

Objetivos:

L@s participantes:

- ⑩ Conocerán los principales problemas ambientales del planeta.
- ⑩ Comprenderán las causas y consecuencias de los grandes problemas ambientales.
- ⑩ Descubrirán la interconexión que se da entre los diferentes problemas que actualmente sufre el planeta.
- ⑩ Conocerán las claves del proceso de globalización económica.

Actividades

Los problemas ambientales (150 min).

- ⑩ Estudio por equipos de los problemas ambientales a partir de fichas.
- ⑩ Exposición por parte de cada grupo de los problemas ambientales tratados.

Las causas de los problemas ambientales (120 min).

- ⑩ Análisis de los modelos de consumo de una familia del Norte del mundo y otra del Sur. Estudio de las consecuencias ambientales de dichos modelos.
- ⑩ Explicación del concepto de huella ecológica.
- ⑩ Obtención de conclusiones.

Análisis del modelo de producción y consumo globales (180 min).

- ⑩ Introducción a la división internacional del trabajo (especialización de las regiones del mundo en los procesos productivos) a través de un juego.
- ⑩ Introducción al modelo de producción y consumo globales mediante una reflexión colectiva apoyada en datos.
- ⑩ Proyección del cortometraje "La isla de las flores".

Interrelación de problemas ambientales (120 min).

- ⑩ Juego de relacionar problemáticas ambientales y sociales a través de una serie de eventos encadenados.
- ⑩ Construcción de fichas de dominó y juego uniendo problemas (globales) con acciones (particulares).
- ⑩ Elaboración de conclusiones.

2.3.3 ¿Formo yo parte del problema? ¡entonces también de la solución!

Objetivos

L@s participantes:

- ⑩ Descubrirán la repercusión de nuestras acciones cotidianas en los problemas ambientales.
- ⑩ Adquirirán motivación para la acción individual y colectiva pro-ambiental.
- ⑩ Conocerán los criterios de sostenibilidad ambiental y social clave.

Actividades

- ⑩ Realización colectiva de un mural para trabajar los compromisos individuales de cambio de determinados hábitos. (1 h 30 min).
- ⑩ Elaboración por equipos de estrategias para la resolución de una problemática ambiental propuesta a partir de un listado de posibles actuaciones colectivas. Discutir y justificar la idoneidad de las distintas estrategias. (2 h).

- ⑩ Elaboración colectiva de un decálogo de sostenibilidad, apoyándose en fichas con preguntas o dibujos. (3 h).

2.3.4 ¡Vamos a actuar!

Objetivo

- ⑩ L@s participantes aprenderán a diseñar y poner en marcha una pequeña campaña en respuesta a una problemática ambiental escogida. Una posibilidad es aprender a realizar una ecoauditoría escolar.

Actividades

- ⑩ Elección de una problemática en un entorno determinado (barrio, municipio, centro educativo...)
- ⑩ Profundización en su conocimiento.
- ⑩ Búsqueda de soluciones.
- ⑩ Diseño y puesta en práctica de estrategias para alcanzar (o acercarnos a) las soluciones.

3 ECOLOGÍA SOCIAL

Comisión de educación ecológica y participación de Ecologistas en Acción – Madrid²

3.1 Fundamentación

El deterioro ecológico y la insostenibilidad responden a procesos complejos, pero no por ello incomprensibles para cualquier persona con voluntad de entenderlos. Creemos que no es necesario ser un/a expert@ en aguas, basuras o autovías para ser capaz de desenmascarar los mecanismos de explotación a que se está viendo sometida la mayor parte de los seres vivos de la Tierra, incluid@s mujeres y hombres.

Adquirir esta capacidad de visualizar y entender la realidad es de enorme importancia, especialmente para aquellas personas que se dedican a la educación de las generaciones futuras.

Por otra parte, consideramos necesario seguir sumando fuerzas, facilitar la participación e implicación de las personas en la resolución de los problemas tanto a nivel ecológico como social.

El diseño del curso, la selección y enfoque de contenidos y la forma de trabajarlos responden a una reflexión que entiende que lo social, lo político y lo ambiental constituyen una única realidad. De ahí el término de ecología social.

3.2 Objetivos generales

Al final del curso las personas participantes:

- ⑩ Adquirirán herramientas conceptuales para entender el mundo desde una perspectiva crítica y sostenible, ecológica y socialmente.
- ⑩ Valorarán la importancia de promover alternativas sostenibles.

3.3 Objetivos específicos

Las personas participantes:

- ⑩ Conocerán el concepto de sostenibilidad.
- ⑩ Adquirirán claves para comprender los procesos de insostenibilidad que ponen en peligro la vida.
- ⑩ Serán capaces de interrelacionar los diferentes aspectos que conforman la complejidad del equilibrio ecológico y social.
- ⑩ Serán capaces de aplicar lo aprendido al análisis de aspectos concretos de la realidad cotidiana.
- ⑩ Profundizarán en el concepto de sostenibilidad.

²educacionambiental@ecologistasenaccion.org

- ⑩ Concretarán la sostenibilidad en criterios de actuación y búsqueda de alternativas.

3.4 Contenidos

Repartidos en 8 sesiones de tres horas:

- ⑩ Deterioro ecológico y sostenibilidad.
- ⑩ Materia y energía.
- ⑩ Ciencia y tecnología.
- ⑩ Necesidades humanas y consumismo.
- ⑩ “La escapada virtual”.
- ⑩ Biodiversidad.
- ⑩ Desarrollo económico y deterioro ecológico.
- ⑩ Ecología y exclusión social.
- ⑩ Ecología y mujer.
- ⑩ Globalización.
- ⑩ Criterios generales para alternativas sostenibles.

3.5 Método y estrategia del curso

El método se basa en la reflexión colectiva, el respeto a la diversidad de enfoques y la participación, buscando un equilibrio dentro de los binomios: individual-grupal, transmisión-construcción colectiva e inductivo-deductivo. La parte presencial combinará charlas-debate con sesiones más activas y participativas.

A nivel de contenidos, el curso está estructurado en dos bloques en la fase presencial de modo que:

- ⑩ Inicialmente se introduce el concepto de sostenibilidad y se hace un repaso de una serie de aspectos que podríamos considerar transversales, es decir, que proporcionan un ángulo de enfoque aplicable a casi cualquier temática que se quiera analizar y suponen un cuestionamiento de las categorías mentales desde las que comprendemos normalmente el mundo. Estas transversales facilitan las claves para un pensamiento crítico. El bloque se cierra con un ejercicio grupal de entrenamiento en el análisis crítico desde esta perspectiva múltiple.
- ⑩ Finalmente se profundiza en el concepto de sostenibilidad y se traduce en criterios (método inductivo), de modo que se cierra el curso rematando ese concepto y poniendo el énfasis en las alternativas posibles.

La fase no presencial se centra en temáticas más concretas y específicas, aunque bastante amplias, sobre las que aplicar lo aprendido en el bloque anterior (método deductivo); el concepto de sostenibilidad seguirá apareciendo pero cada vez más concreto, más aplicado, con lo que se irán aportando soluciones a problemáticas concretas.

Se aportarán breves lecturas diariamente, de modo que cada sesión se comienza comentando la que corresponda y repartiendo las copias de la siguiente. Los textos se eligen para complementar los contenidos de las sesiones y fomentar el hábito de la autoformación a través de la lectura. Esta colección de textos, junto a algunos otros que se irán entregando al final de algunas sesiones, constituyen el dossier de documentación del curso.

A nivel de grupo, se contempla la necesidad de facilitar el conocimiento mutuo y la creación de un clima apropiado para fomentar la participación.

4 CAMBIO CLIMÁTICO Y ENERGÍAS RENOVABLES

Comisión de energía de Ecologistas en Acción - Madrid³

4.1 Objetivos

Las personas participantes:

- ⑩ Conocerán en que consiste el cambio climático.
- ⑩ Conocerán las consecuencias a nivel local y global del cambio climático.
- ⑩ Conocerán las principales energías renovables y su relación en la lucha contra el cambio climático.
- ⑩ Desecharán la energía nuclear como alternativa al cambio climático.
- ⑩ Conocerán el Protocolo de Kioto.
- ⑩ Valorarán la importancia de la sociedad en la lucha contra el cambio climático.
- ⑩ Adquirirán herramientas para la didáctica del cambio climático.

4.2 Método

El método será fundamentalmente en base a la transmisión de conocimientos por parte de las personas ponentes.

El curso es intensivo en dos días completos más dos tardes.

4.3 Programa

Día primero:

- ⑩ Efecto invernadero y modelos climáticos. 2,5 horas.
- ⑩ Causas del cambio climático. Uso y consumo de energía. 1,5 horas.
Se usa el CD-ROM huella de CO₂/Cálculo de consumo/Casa ahorradora-Casa derrochadora
- ⑩ Efectos del cambio climático en el mundo. 2,5 horas.
- ⑩ Efectos del cambio climático en la península. 1,5 horas.

Día segundo:

- ⑩ Las energías renovables en la prevención del cambio climático. 3 horas.
Se presenta el CD-ROM las energías renovables en la educación.

Día tercero:

- ⑩ ¿Es la energía nuclear la solución al cambio climático?. 3 horas.

Día cuarto:

- ⑩ Estrategias internacionales de actuación. Protocolo de Kioto. 2,5 horas.
- ⑩ Participación ciudadana en la prevención del cambio climático. 1,5 horas.
- ⑩ Inserción curricular del cambio climático. 2,5 horas.

4.4 Materiales a entregar

- ⑩ CD con las presentaciones de las sesiones.
- ⑩ CD-ROM de la huella de CO₂.
- ⑩ Fotocopias de “Cálculo de emisiones de CO₂” y “Familia derrochadora- Familia inteligente”.
- ⑩ Fotocopias de “Disonancias cognitivas” sobre el Protocolo de Kioto.
- ⑩ CD-ROM interactivo “Las energías renovables en la educación” (IDAE).
- ⑩ “Guía práctica de la energía” (IDAE).

5 GLOBAL... ¿QUÉ?

Garúa-Intervención educativa⁴

5.1 Objetivos

Al final del proceso las personas participantes...

- ⑩ Conocerán ideas básicas del sistema socioeconómico mundial y sus consecuencias sociales y ambientales.
- ⑩ Conocerán alternativas a dicho sistema.
- ⑩ Conocerán recursos educativos para el trabajo de estos temas en el aula.
- ⑩ Serán capaces de interrelacionar causas y efectos.
- ⑩ Serán capaces de elaborar alternativas propias.
- ⑩ Reconocerán la importancia de la educación en valores.

5.2 Objetivos por bloque y secuencia de actividades

El curso está diseñado para 10 sesiones de 3 horas cada una.

Durante todo el curso en las distintas sesiones se irán recogiendo valores y contravalores para otro sistema ético alternativo en un papelógrafo. Además todas las sesiones tendrán ejemplos cercanos para demostrar que la globalización también afecta a nuestra vida cotidiana.

El curso está dividido en cuatro bloques:

5.2.1 La globalización

Objetivos: Al final del bloque las personas participantes...

- ⑩ Conocerán unas nociones básicas sobre globalización:
 - Conocerán las dos patas del sistema económico: la financiera y la productiva.
 - Conocerán los medios para que la globalización se lleve a cabo.
 - Conocerán las políticas que permiten el proceso de globalización.
- ⑩ Serán capaces de interrelacionar los procesos que producen la globalización.

Secuencia de actividades:

- ⑩ **Sesión 1:** Juego de los cubos (para introducir la economía productiva). Este juego simula la economía productiva en la que se reflejan las diferencias de cada país y queda claro que el comercio mundial es injusto.
Técnica del precio del plátano (para ver como se controlan los precios de los productos).
- ⑩ **Sesión 2:** Técnica de simular una reunión del Foro Económico Mundial de Davos (para ver como salen las políticas globales a partir del único requerimiento de aumento de beneficios). Apoyo de transparencias para la explicación.
- ⑩ **Sesión 3:** Explicación de la deuda externa con transparencias.
Realización de un mapa conceptual sobre la globalización.
Realización del juego del ovillo viendo las interrelaciones entre las políticas y los problemas ambientales y sociales.

5.2.2 Las consecuencias ambientales

Objetivos: Al final del bloque las personas participantes...

⁴garua@letra.org

- ⑩ Identificarán el consumismo y la globalización entre las causas de la degradación ambiental.
- ⑩ Estarán motivadas hacia un cambio del modelo de producción y consumo.

Secuencia de actividades:

- ⑩ Sesión 4: Obras de teatro sobre la relación el ser humano con el medio a lo largo de la historia (introducción de distintos tipos de relación con la naturaleza).
Técnica de la cámara de fotos en la que por parejas “fotografian” distintas problemáticas ambientales (para conocer las problemáticas ambientales actuales).
Senda de problemas ambientales a partir de las fotos realizadas.
- ⑩ Sesión 5: Análisis de las causas de problemas ambientales con la técnica de las fotos de las familias del Norte y del Sur con todas sus pertenencias. Se hace con el apoyo de transparencias.
Análisis de nuestras necesidades y del consumismo a través de lo que consideramos necesario, los satisfactores que usamos para cubrir esas necesidades, y la comparación de todo esto con lo que propone Max Neef⁵.

5.2.3 Los problemas sociales

Objetivos: Al final del bloque las personas participantes...

- ⑩ Conocerán las consecuencias a nivel de género, inmigración y exclusión del modelo capitalista.
- ⑩ Identificarán el antropocentrismo y la globalización como parte de las causas de los problemas sociales.
- ⑩ Conocerán los procesos de construcción identitarios.
- ⑩ Empatizarán con los grupos sociales más desfavorecidos.

Secuencia de actividades:

- ⑩ Sesión 6: Constatar la existencia de desigualdades de género. La reflexión parte de la organización una cena a nivel individual y ver en que piensa cada un@ de l@s participantes y como se reparten los roles en la sociedad.
Reflexionar sobre cuales son los valores sociales masculinos y femeninos a partir de experiencias vividas.
Reflexionar sobre la utilidad para el sistema de las desigualdades de género.
- ⑩ Sesión 7: Técnica de las sillas en el que las personas que están en el aula simulan ser la población mundial y las sillas los recursos. Se refleja el desigual reparto de población y riqueza del mundo. Dar datos de desigualdades con transparencias.
Análisis de canciones trabajando el tema de la inmigración y la exclusión.
- ⑩ Sesión 8: Técnica de los juegos de cartas (todo el mundo sabe jugar menos una persona y no se puede hablar) para empatizar con las personas excluidas.
Trabajar como se forman los procesos identitarios.

5.2.4 Las alternativas

Objetivos: Al final del bloque las personas participantes...

- ⑩ Conocerán alternativas al sistema actual.
- ⑩ Serán capaces de idear alternativas.
- ⑩ Estarán motivadas para la educación en valores ecologistas, feministas, pacifistas e interculturales.

Secuencia de actividades:

- ⑩ Sesión 9: Recoger los valores que han ido saliendo a lo largo del curso y se han ido apuntando en el papelógrafo.

⁵ *Desarrollo a escala humana.* Neef, M. Icaria Barcelona. 1994.

Elaboración colectiva de criterios para un mundo alternativo y contraste de los mismos con los propuestos desde los movimientos sociales.

Analizar lo que hacemos en nuestro día a día y ajustarlo a prácticas emancipadoras.

⑩ Sesión 10: Esbozo de una auditoría ambiental.

Evaluación final.

5.3 Método

La secuencia inicial del curso es deductiva, ya que parte de un análisis inicial de la globalización y lo concreta en las consecuencias ambientales y sociales. Sin embargo, el final del curso es inductivo al trabajar las alternativas. Al nivel de los bloques, en el 1º, 2º y 3º el método es inductivo, mientras que en el 4º es deductivo.

Durante el curso se alternan fases de análisis y de síntesis, aunque todas las temáticas trabajadas concluyen con un ejercicio sintético final.

También se conjugará la transmisión con el diálogo, aunque la metodología está claramente centrada en el aprendizaje dialógico, en la construcción colectiva del conocimiento.

El curso está pensando para un público con un cierto interés o inquietud sobre el tema, por lo tanto no esperamos tanto la ruptura de esquemas como el enriquecimiento y complejización del conocimiento de la realidad.

Dada la brevedad del curso, éste es eminentemente teórico, aunque facilita muchas herramientas para trabajar estos conocimientos en el aula.

El método es variado y buscará el desarrollo de la creatividad de las personas participantes. Las técnicas propuestas son adecuadas tanto para jóvenes como para personas adultas, lo que facilitará el aprendizaje y la apropiación metodológica por parte de l@s participantes.

A lo largo de los tres primeros bloques, se irán recogiendo los valores que permiten construir un mundo alternativo y en los que se basa el actual. Todo ello se analizará en la última fase del curso.

Por último, habrá breves lecturas “para casa” diariamente, de modo que en cada sesión se comentará la que corresponda. Los textos han sido elegidos para complementar los contenidos de las sesiones y fomentar el hábito de la autoformación a través de la lectura. Esta colección de textos, junto a algunos otros que se irán entregando al final de algunas sesiones, constituirán el dossier de documentación del curso.

6 BIBLIOGRAFÍA

- *Arqueología de la escuela*. Varela, Julia y Alvarez, Fernando. Las Ediciones de la Piqueta. Madrid. 1991.
- Colección de la revista *Ciclos*.
- *Educación ambiental*. Novo, M. Anaya. 1985.
- *La construcción de procesos formativos en educación no formal*. Lamata, R., Dominguez, R. Ed Narcea. 2003.
- *La educación ambiental: bases éticas, conceptuales y metodológicas*. Novo, M. Universitas. Madrid. 1995.
- *La evolución del concepto de sostenibilidad y su introducción en la enseñanza*. Luffiego García, Máximo y Rabadán Vergara José María. Rev Enseñanza de las ciencias 18 (3). 2000.
- *Pensamiento complejo y educación*. Lipman, M. Ediciones de la Torre. Madrid. 1998.

LOS CURSOS DE FORMACIÓN EN LA CGT

Félix García Moriyón

INTRODUCCIÓN

Es fundamental elaborar una metodología que sea coherente con lo que queremos hacer: personas autónomas y solidarias.

Esto implica que en nuestros cursos es imprescindible que la metodología misma sea una exhibición de esa forma de trabajar. Posiblemente nadie lo ha expuesto mejor que Pablo Freire al diferenciar entre un modelo bancario de educación y otro modelo concientizador. La exigencia de ser coherentes en los procedimientos se fundamenta en una observación elemental de los procesos de aprendizaje: la gente aprende a hacer lo que nos ve hacer, no lo que les decimos que hagan. Por otra parte, como también se dice en sociología del conocimiento, el medio es el mensaje.

El problema se sitúa en que habitualmente todos hemos sido socializados en el primer modelo, por lo que, cuando nos toca ejercer de formadores, lo reproducimos. Sin embargo, dicho modelo dificulta seriamente los objetivos que se plantea una pedagogía libertaria. Y lo dificulta porque lo que trasmite es algo muy claro:

- a) Hay alguien que posee saber y que está dispuesto a transmitirlo a otras personas que no lo poseen y que van buscando conocimientos.
- b) Los discípulos acuden a los centros para recibir ese saber de quién lo posee.
- c) La participación activa del alumnado se limita a una comprensión significativa de lo que alguien les cuenta, contenidos que deben incorporar a su visión del mundo.
- d) El punto de partida y los intereses sobre los que se articulan los cursos vienen determinados básicamente por el profesorado, que es quien decide cuáles son los temas que deben ser abordados y cómo hay que hacerlo.
- e) El aprendizaje es sobre todo individual y las pruebas diseñadas para comprobar el resultado del aprendizaje son también individuales.

En estos errores incurren incluso propuestas de educación que han pasado a la historia como ejemplos encomiables de pedagogía libertaria. Un caso muy llamativo es el de las escuelas racionalistas de Ferrer Guardia. Más recientemente tenemos el caso curioso de la escuela Paideia, que tiene tendencia a incurrir en dos errores básicos y elementales: el profesorado de la escuela conoce la verdad (es el anarquismo) y tiene claro el objetivo de la escuela (hacer que los niños lleguen a ser anarquistas).

INTENTANDO SER COHERENTES

Frente a lo anterior, es imprescindible organizar los cursos de formación de tal modo que el modelo de trabajo presente en sí mismo a los asistentes la importancia del pensamiento crítico y del trabajo cooperativo, pilares sin los cuales carece de sentido hablar de autogestión y apoyo mutuo, ambos principios irrenunciables del anarcosindicalismo.

No es fácil resumir en unas pocas palabras en qué consiste la pedagogía libertaria, que por otra parte tiene diversas manifestaciones. Dado que se trata de una presentación orientadora, me parece importante subrayar algunas ideas fundamentales

que siempre conviene tener en cuenta. En parte podemos elaborarlas refutando los rasgos que mencionaba en el apartado anterior.

- a) La mayor parte de las actividades de formación deben hacerse con grupos de un máximo de 25 personas. Por encima de esa cifra, es imposible articular un aprendizaje cooperativo. A grupos grandes sólo cabe darles información sobre algunos temas, en algunas ocasiones.
- b) La disposición de los asistentes en el aula de trabajo debe ser circular, de tal modo que todo el mundo pueda ver a todo el mundo y que ningún lugar, ni siquiera de quien va a facilitar el proceso de formación, sea un lugar preferente.
- c) Más que de profesores o formadores, la figura del profesor debe ser la del facilitador del proceso de aprendizaje, basado en su mayor conocimiento en el tema.
- d) Nadie educa a nadie, los seres humanos se educan en comunidad. Debe quedar claro desde el principio que los asistentes no sólo, ni siquiera fundamentalmente, aprenden del formador, sino del resto de personas que asisten.
- e) El punto de partida de la formación debe ser planteado en general por las personas que asisten. Ellas son las que indican cuáles son las ideas fuerza que llaman su atención y sobre las que quieren iniciar un proceso de reflexión y profundización.
- f) El facilitador puede recurrir a casos de la vida cotidiana, breves relatos, noticias periodísticas o de televisión..., esto es a situaciones de la vida real en las que aparecen los problemas que pueden provocar el esfuerzo de aprendizaje. Recordemos que básicamente los seres humanos aprendemos, siendo mucho menor el papel que desempeñamos como educadores. Esto es, el protagonista del aprendizaje es siempre el que aprende, no el que enseña.
- g) A partir de esas ideas, es tarea del facilitador ir abriendo perspectivas y mostrando otras áreas de interés que los asistentes, por su menor conocimiento del tema, no han percibido.
- h) El tiempo dedicado a exposiciones teóricas por parte del facilitador es mínimo. El tiempo de la formación hay que dedicarlo sobre todo a actividades de investigación y procesos de reflexión por parte de los asistentes.
- i) El facilitador se centrará en hacer que los asistentes reflexionen, indaguen y discutan con sus compañeros para ir aclarando las propias ideas.
- j) El objetivo de la formación no es tanto el que los asistentes se conozcan al dedillo los principios básicos del anarcosindicalismo o del tema que se aborde, cuanto el que sean capaces de pensar por sí mismos, en un diálogo cooperativo con otras personas. Ciertamente es importante que sepan, por ejemplo, en qué consiste la acción directa, pero lo que se debe hacer en la formación es reforzar en los asistentes las destrezas cognitivas y afectivas gracias a las cuáles van a ser capaces en su vida cotidiana de distinguir procedimientos de acción directa frente aquellos que no lo son, y también a valorar en qué condiciones es posible y necesario aplicar la acción directa.

PARA SABER UN POCO MÁS

Mucha es la bibliografía sobre el aprendizaje libertario. En todo caso, recomiendo algunos textos básicos que pueden servir de ayuda.

Nada como los clásicos, y para eso recomiendo:

García Moriyón, F. (Edit.): *Escritos anarquistas sobre educación*. Zero. Madrid, 1986. 203 págs. Está desgraciadamente agotado. En el Sindicato de Enseñanza proporcionamos copias. Recoge textos de todos los clásicos, desde Bakunin hasta Faure.

Goodman, Paul: *La nueva reforma*. Barcelona: Kairós, 1976.

Aunque no es anarquista, es imprescindible leer a Freire. Casi todos los suyos pueden valer, pero recomiendo especialmente

Freire, Pablo: *Pedagogía del oprimido*. Barcelona: Siglo XXI, 2002

Freire, Pablo: *La educación como práctica de la libertad*. Barcelona: Siglo XXI, 2002

Para saber algo más del aprendizaje cooperativo, puede valer dos obras importantes:

Ovejero Bernal, A.: *El aprendizaje cooperativo. Una alternativa eficaz a la enseñanza tradicional*. Barcelona: PPU, 1991. Explica muchos procedimientos para trabajar en equipo.

Garza Camino, M^a Teresa de la: *Educación y Democracia: Aplicación de la teoría de la comunicación a la construcción del conocimiento en el aula*. Madrid: Visor, 1994. Expone con cierta amplitud un método básico de aprendizaje cooperativo y crítico, la comunidad de investigación.

García Flecha, Ramón: *Compartiendo palabras. el aprendizaje de las personas adultas a través del diálogo*. Barcelona: Paidós, 1997.

Por último, a quien quiera le mando un trabajo que presenté en su día en un Congreso de la Federación Estatal de Enseñanza titulado “El profesor libertario”.

UNA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES

Félix García Moriyón

A MODO DE INTRODUCCIÓN

A las organizaciones les pasa más o menos lo mismo que a las personas individuales: tienen siempre ciertos problemas de identidad. Los problemas no son radicales, pues no se trata de dudar drásticamente de la propia existencia. Está claro que yo, que estoy escribiendo, existo y el texto que redacto basta para confirmarlo aunque se podrían dar más pruebas. Lo mismo pasa con la organización. Nadie duda seriamente de que la CGT existe: tiene unos estatutos, unas personas afiliadas y participa en la vida social de este país, en especial en la vida económica puesto que es una organización de personas asalariadas o de trabajadores, como el mismo nombre indica.

Pero las dudas se plantean cuando se trata de precisar un poco más qué es lo que realmente somos como organización. Aquí pueden cruzarse al menos tres identidades, como ocurre, según muchos expertos, con la propia personalidad individual. Por un lado está lo que decimos que somos, nuestra identidad ideal, esto es, la que viene definida por nuestros estatutos; por ejemplo: nos definimos como organización “anarcosindicalista, y por tanto: de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria.” Es más bien lo que nos gustaría ser, pero no está tan claro si eso es lo que efectivamente somos. En parte coincide con lo que nosotros creemos de nosotros mismos, y procuramos que nuestras publicaciones, nuestra historia tal y como la narramos o el relato de nuestra práctica sindical, coincidan con esa imagen ideal, aunque tengamos que alterar un poco algunos datos. Por otro lado está lo que los demás, los que nos ven actuar, dicen que somos, y en esto no suele haber demasiado acuerdo excepto en el hecho de que no coincide demasiado con lo anterior. Por último, si fuera posible, estaría la identidad real, lo que efectivamente somos, por más que quizá nadie sea capaz de precisar exactamente esa identidad real y nos quedemos siempre sin saberlo de manera precisa y definitiva.

Este trabajo se sitúa en el primer nivel, el de la imagen ideal que tenemos y damos de nosotros mismos. Se trata de aclarar un poco quién decimos que somos. El procedimiento para hacerlo es bastante sencillo: se coge esa definición ofrecida por los estatutos y se va aclarando cada uno de los atributos con los que definimos nuestra específica identidad. Para eso tendré en cuenta la propia tradición y otros documentos elaborados por la propia organización en los que entre todos hemos intentado ampliar y explicar esa escueta enumeración. Soy consciente de que no todo el mundo dentro de la organización estará totalmente de acuerdo con la aclaración que voy a ofrecer, pero siempre es un buen punto de partida —así lo creo con razones fundadas— y no está cerrado en absoluto a variaciones sobre el mismo tema. La tradición libertaria no debe plantearse nunca el constituir una especie de agencia de homologación para ofrecer certificados de pedigrí anarcosindicalista. Aunque de hecho se haya intentado hacer en más de una ocasión.

Por descontado que el esfuerzo por aclarar esa identidad ideal se ofrece como criterio orientador para revisar nuestra propia práctica. En la medida en que al análisis de lo que realmente hacemos nos indique que efectivamente estamos cumpliendo esos criterios, bien está. En la medida en que no haya coincidencia, caben dos posibilidades. La primera es revisar los criterios pues pueden haberse quedado obsoletos; ninguna doctrina o conjunto de principios está a salvo del paso del tiempo y a veces es

imprescindible introducir cambios o reinterpretar lo que se decía hasta ese momento de tal modo que termina siendo bastante distinto a la interpretación original. En principio, considero que los principios anarcosindicalistas siguen estando vigentes, por lo que no sería esta una vía que debiéramos explorar. La segunda posibilidad consiste en revisar la práctica que puede estar traicionando nuestras convicciones más profundas. Esto siempre es más probable y precisamente una de las funciones de los grandes principios es esa, someter a crítica lo que hacemos para ser coherentes con nuestras convicciones más profundas. Caben, desde luego, posibilidades intermedias. Empecemos pues por el primer atributo.

ORGANIZACIÓN “ANARCOSINDICALISTA

Parece algo demasiado obvio, pero no lo es tanto. El punto de partida de un ente como la Confederación General del Trabajo es muy claro: un conjunto de personas percibe su situación personal como trabajadoras en una empresa de forma muy negativa. Se consideran oprimidas y explotadas y además piensan que sus condiciones laborales no están en absoluto justificadas. Es más, estiman que su estado es profundamente injusto pues unos pocos, el patrón y algunos que con él colaboran en la gestión y control de la empresa, se llevan la parte del león, mientras que a los trabajadores se les paga una miseria y se los somete a unas condiciones de trabajo muy duras. Esta situación que es bastante general, no es percibida por todo el mundo de la misma manera, pues algunas personas la consideran normal, aceptan que haya jerarquías y que cada uno cumpla en el lugar que se le ha asignado o al que ha accedido por sus propios méritos. Puede haber personas que no vean con buenos ojos lo que ocurre, pero consideren que no tiene remedio y que sólo cabe aceptarla con resignación.

Pues bien, la propuesta que desarrollan algunas personas va en el sentido contrario. Una vez detectado el problema y juzgado que es completamente injusto, llegan a la conclusión de que es necesario y posible remediarlo y para ello deben contar con lo que es su punto más fuerte: son mayoría en la empresa y, en definitiva, la producción se realiza porque ellos ponen el trabajo, sin negar que el empresario y los directivos trabajen igualmente. El hecho es que el proceso de trabajo es algo que se hace entre todos y los posibles beneficios deben ser repartidos entre todos y todos deben participar en la gestión de lo que se hace en la empresa. Al ser mayoría las personas trabajadoras, la solución está en organizarse puesto que si las relaciones y el enfrentamiento se realizan de forma bilateral entre el patrono y cada uno de los trabajadores, estos llevan las de perder porque la correlación de fuerzas favorece siempre al que es dueño de la empresa o a quien legalmente tiene autoridad para tomar decisiones.

El primer paso, por tanto, consiste en constituir una organización para defender los derechos de los trabajadores, pero eso no es algo que esté dado de antemano ni cuenta con el consenso de todas las personas implicadas. Si nos fijamos en la situación actual en España, sin ir más lejos, veremos que el nivel de afiliación a los sindicatos es muy bajo. Algunos estudios dicen que se sitúa en el 18,1% de la población trabajadora en el 2001, una de las tasas de afiliación más bajas de la Unión Europea (con el 88% en Suecia y tan sólo un 10% en Francia). Desde luego la propaganda oficial del bloque hegemónico se encarga de hacer ver la inutilidad de la organización de los trabajadores y el escaso impacto que esas organizaciones pueden tener en la mejora de la calidad de vida de las personas asalariadas. Es más, se tiende a cargar sobre los sindicatos, a los que se califica de incompetentes, algunos o muchos de los males que padecen los trabajadores. Por otra parte, en el caso español, con esa baja proporción de afiliación, la

debilidad de los sindicatos puede estar acentuada por el hecho de que se ha implantado un modelo de representación de los trabajadores por delegación, mimetizando todos los males del sistema parlamentario. Basta votar en las elecciones sindicales que se tienen cada cuatro años para que los trabajadores den por descontado que sus intereses van a estar bien defendidos, o defendidos de la única manera posible.

Debemos tener en cuenta también un cierto cambio en la mentalidad de quienes más se enfrentan a la sociedad capitalista, cambio que provoca que sus intereses se dirijan hacia otras áreas como pueden ser la ecología o movimientos sociales más a pie de calle. En este giro, que aleja a los jóvenes de la militancia sindical, inciden dos factores. El primero, el ya señalado de que los jóvenes piensan que son otros los problemas importantes en las sociedades desarrolladas tecnológicamente. El segundo se alimenta de una profunda desconfianza respecto a las élites burocráticas que controlan los grandes sindicatos. Según estos planteamientos, los liberados sindicales en realidad han pasado a formar parte del sistema dominante y por eso mismo han perdido capacidad de defender los derechos de los trabajadores. Más bien defienden sus propios intereses como burocracia sindical. Desgraciadamente algunos episodios de nuestra historia reciente apoyan esa desconfianza, sobre todo respecto a las cúpulas sindicales, aunque menos respecto a los sindicalistas que militan en su centro de trabajo.

Lo interesante por otra parte es que esta crítica entronca con ciertos elementos básicos de la tradición libertaria en la que se inspira el anarcosindicalismo, tradición de la que tendré que decir algo más en otro apartado de este trabajo. Es importante constatar que entre los anarquistas o libertarios, no todos eran partidarios de la organización, pues eran celosos de la libertad individual en la que se sustenta la propuesta de una sociedad sin opresión ni explotación. Para muchos de ellos, toda organización tiende, por su propia dinámica interna, a esclerotizarse y deja de favorecer el cambio social. Al cabo de un tiempo genera sus propias dinámicas de tal modo que es la pervivencia de la organización lo que se convierte en objetivo prioritario, muy por encima de los objetivos que dieron origen a la organización. La revolución consiste sobre todo en un cambio personal que tiene repercusiones sociales, pero que no pasa en absoluto por la exigencia de constituir una organización; basta, a lo sumo, con redes de coordinación de individuos y de iniciativas de pequeños grupos de afinidad que inciden en sus respectivos campos de actuación. Al mismo tiempo, muchos anarquistas consideraban que tampoco eran los trabajadores asalariados los que debieran protagonizar la revolución social, puesto que esta abarcaba todas las dimensiones de la vida humana y la laboral era tan sólo una de esas dimensiones, más bien limitada.

Para otros libertarios tampoco parecía adecuada una organización, con tácticas y estrategias organizativas bien definidas, para provocar y llevar adelante la revolución. Era suficiente con un levantamiento popular de unas minorías conscientes que inmediatamente sería seguido por el resto de la población que descubriría gracias a ese insurreccionalismo la indiscutible superioridad de los ideales anarquistas. La libre expansión de las ideas, de individuos libremente asociados para conseguir sus fines, parecía suficiente. Un exceso de organización previa no haría más que matar el espíritu revolucionario y cambiar el grupo de personas que al final terminan apropiándose del poder social y utilizándolo a su propio beneficio. Continuaban de ese modo una práctica social con numerosos precedentes en la historia: el pueblo se levanta en armas contra la opresión y ese hecho ejemplar sirve de detonador del definitivo cambio social. Entre levantamiento y levantamiento, la organización debe ser mínima, sin estructuras excesivas que terminan distorsionando profundamente los objetivos. Coinciden en eso con muchos movimientos sociales de la actualidad que cuentan también con escasas o poco definidas estructuras organizativas, pero que de pronto, ante un problema que es

percibido como muy urgente y grave, logran movilizaciones masivas que tienen un impacto más o menos profundo en la sociedad. Pasado el momento de las grandes movilizaciones, apenas permanece nada y habrá que esperar una ocasión futura para lograr otra vez concitar las energías populares y atacar las situaciones de opresión y explotación que empobrecen a los seres humanos. Recordemos movilizaciones masivas recientes en este país, como fueron las que se produjeron con el hundimiento del Prestige o la guerra de Irak.

En sus planteamientos iniciales, y en los más definidos cuando surge de forma ya muy concreta la configuración anarcosindicalista, la opción está clara. Sin organización de los trabajadores no es posible luchar contra la opresión y la explotación. Así lo entendieron ya los campesinos andaluces a finales del siglo XIX o los obreros catalanes a principios del XX, y por eso fueron constituyendo diversas organizaciones obreras hasta llegar a la fundación de la C.N.T., primera que se define como anarcosindicalista con un alcance nacional. Eso sí, las reticencias antes mencionadas respecto a la organización y las luchas sociales, marcan el propio origen y van a estar presentes en sus estructuras organizativas. El gran reto del anarcosindicalismo es ahora, como en sus orígenes, edificar una organización que no caiga en los defectos intrínsecos que parecen desvirtuar todas las organizaciones revolucionarias. Y esa exigencia es la que se plasma en las otras características que abordamos a continuación.

DE CLASE

No resulta en absoluto sencillo precisar de qué estamos hablando cuando decimos que se trata de una organización de “clase”. La dificultad procede del propio concepto, “clase social”, que no goza de unanimidad en la literatura sociológica, pero procede sobre todo de las implicaciones políticas y sobre todo sindicales que se le atribuyen. Afirmar que se trata de una organización de clase está orientado en primer lugar a marcar claras distancias respecto a otras organizaciones que también se presentan como defensoras de los intereses de los trabajadores. Y podemos empezar por ahí para arrojar algo de luz sobre el tema.

Las luchas obreras que nacen al mismo tiempo que nace el capitalismo como modo de producción siguen en parte la tradición de los gremios anteriores, pero modificando sus objetivos. No estamos ante organizaciones de asistencia social y de control del ejercicio profesional, como eran los gremios, sino más bien ante organizaciones encaminadas a mejorar y modificar las condiciones de trabajo de las personas asalariadas. El análisis sociológico marxista va a aportar una forma específica de entender el conflicto social entre trabajadores y patronos que va a influir poderosamente en todas las corrientes socialistas, incluidas las libertarias. Para Marx, lo definitivo en la sociedad son las relaciones de producción y la estructura social se articula en torno a grupos definidos por el lugar que ocupan en las relaciones sociales de producción. Hay, por tanto, patronos, que poseen la propiedad de los medios de producción, y obreros que sólo disponen de su fuerza de trabajo que ponen en venta en el mercado laboral. Sin duda existen otros grupos sociales, pero estos dos son los definitivos y prioritarios por su importancia. Los otros grupos deciden de qué lado se ponen, al servicio de quién están, y eso marca su actuación. Altos ejecutivos en las empresas, capataces, fuerzas de seguridad, intelectuales, eclesiásticos, son grupos con intereses particulares específicos pero habitualmente subordinados a la defensa de las relaciones sociales de producción capitalistas.

El ala libertaria del socialismo va a aceptar este planteamiento, aunque sin compartirlo exactamente. Por tanto, cuando se habla de clase estamos hablando del

grupo social formado por aquellas personas que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario. Ahora bien, no basta con agrupar a quienes perciben un salario para definirse como sindicato de clase, pues si así fuera todos los actualmente existentes lo serían. Es necesario además tener conciencia de clase, lo cual añade dos rasgos muy notables. Uno de ellos es que se considera que los trabajadores asalariados, como decía antes, toman conciencia de su injusta situación social y la valoran de forma negativa. Hay trabajadores que no tienen conciencia de clase, algo muy frecuente, por ejemplo, entre trabajadores cualificados, como médicos y enseñantes, o entre funcionarios de organismos públicos. Y otros muchos que, padeciendo condiciones similares, no lo ven de forma negativa. La tradición libertaria concede especial relevancia a esta exigencia de conciencia de la condición de explotados y oprimidos y por eso concede un protagonismo especial a las tareas de formación de los afiliados y difusión de las propias ideas.

El sindicalismo de clase, por tanto, agrupa a personas asalariadas que tienen conciencia de clase. Carece de sentido aceptar la sindicación de patronos, aunque podrían perfectamente estar dentro trabajadores de cooperativas en las que no existen propiamente patronos y obreros como clases enfrentadas. Hay otros trabajadores asalariados que no son admitidos en la organización anarcosindicalista porque se considera que tienen un trabajo que les hace estar objetivamente en contra de los intereses de los trabajadores, por más que puedan estar padeciendo condiciones de explotación muy duras en sus propias empresas y que, en ese sentido, quieran organizarse para conseguir mejoras laborales. Me refiero, claro está, a funcionarios de prisiones y cuerpos de seguridad que portan armas, esto es, ejército, policía y agentes privados de seguridad. Esos trabajadores, por sus específicas condiciones, no pueden luchar codo a codo con los otros trabajadores —en especial con quienes se plantean una profunda y revolucionaria transformación de la sociedad— sin que tarde o temprano se produzca un conflicto irreconciliable de intereses. Su puesto de trabajo les obliga a reprimir las luchas obreras en el supuesto de que lleguen a amenazar seriamente el orden establecido.

Y esto último es muy importante para un sindicato que se considera de “clase” pues este rasgo implica que tiene como uno de sus objetivos a medio y largo plazo la revolución social o, para decirlo con palabras menos cargadas de resonancias apocalípticas, la transformación radical de las relaciones sociales de producción. No se trata de que no nos conformemos con mejoras salariales y laborales; bienvenidas sean y desde luego no está entre los objetivos de un sindicato de clase el que cuanto peor vayan las cosas, mejor porque se radicalizan los enfrentamientos. Lo que sí sabemos es que mientras rijan las actuales relaciones sociales, los problemas son insolubles. Podemos pasar por rachas muy favorables y eso es lo que ocurrió en Europa en las décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, pero tarde o temprano se rompe el equilibrio, como está pasando ahora. Durante cerca de treinta años, gracias a las luchas sindicales previas y a la presión de fuerzas progresistas en diversos ámbitos de la acción social, se consiguieron mejoras laborales que parecían impensables para las organizaciones sindicales anteriores a esa guerra.

Pasado un cierto tiempo, sin embargo, la clase dominante —o el bloque hegemónico por utilizar una terminología quizá más adecuada— quiso recuperar su posición de privilegio y lanzó un serio contraataque encaminado a recortar importantes conquistas sociales de los trabajadores para recuperar de ese modo control social y acaparamiento de los recursos y de la riqueza producida. En esa situación estamos ahora, con una imposición de modelos neoliberales que están desmontando todas esas mejoras y devolviendo a los trabajadores a condiciones de indefensión y precariedad

que parecían también ya superadas. La cuestión es relativamente sencilla: los intereses de trabajadores y patronos son irreconciliables o contradictorios en última instancia porque la riqueza de los últimos se apoya en la pobreza de los primeros. Eso significa que las mejoras de los trabajadores se acabarán en el momento en que los patronos consideren que están perdiendo la posición social de la que gozan.

Cualquier organización de trabajadores, por tanto, no sirve o al menos no apunta a los objetivos que se eligen desde opciones de clase. Existen muchos sindicatos pequeños y grandes que jamás se han planteado cuestionar el modo de producción capitalista, con sus desigualdades intrínsecas. Sólo piensan en mejorar su parte de la renta o del reparto de la riqueza, respetando lo que hay y el hecho de que existan jerarquías. Algunos de esos sindicatos no tienen ningún problema, porque en definitiva la posición social y económica de sus afiliados está favorecida en el actual sistema de reparto; ese es el caso de sindicatos de maquinistas de tren, de pilotos de avión e incluso de médicos, sindicatos de cuadros en general. Al fin y al cabo, no les va del todo mal, no pertenecen al proletariado más explotado y oprimido y por eso no cuestionan en serio lo que hay. Otros sindicatos, como ya dije anteriormente, representan a trabajadores cuya función es defender el sistema, por lo que, a no ser que reclamen la pérdida de su puesto de trabajo y reconversión profesional, no pretenden cambiar lo existente, y eso les pasa a policías, funcionarios de prisiones, guardias civiles... También hay sindicatos que agrupan a trabajadores poco cualificados, pero que profesan una ideología conservadora que les lleva a defender el orden establecido; este es un fenómeno importante entre los funcionarios, con sindicatos potentes que en absoluto son de clase. Y no deja de ser paradójico que gente en condiciones de existencia dura acepten resignadamente lo que hay y no se planteen cambiarlo.

Más difícil resulta en estos momentos valorar qué pasa con otros sindicatos grandes, con una clara trayectoria de luchas por la transformación radical de la sociedad y que se autoproclaman sindicatos de clase. En el caso de España tenemos los dos grandes, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores. En cierto sentido no cabe la menor duda de que son sindicatos de clase si nos atenemos, con generosidad, a los criterios antes mencionados. No obstante, también hay argumentos sólidos para considerar que han perdido toda conciencia de clase al menos en el sentido de optar por una transformación radical de la sociedad. La evolución de los últimos decenios ha provocado que se hayan especializado en la negociación de conflictos, buscando siempre fórmulas de acuerdo con la patronal y el gobierno. Desempeñan un claro papel de mediadores sociales para evitar enfrentamientos radicales. Acentúan la función del sindicato como gestor de servicios para sus afiliados e interlocutor reconocido en todas las foros en los que se toman las decisiones, aunque su papel en dichos foros no vaya mucho más allá de legitimar decisiones que son lesivas para los trabajadores, dulcificando eso sí los aspectos más sangrantes. Su condición de sindicatos de clase ha quedado seriamente dañada. Es más, si prestamos atención a lo que hace los órganos de gestión de cierto nivel en dichos sindicatos, su papel de colaboradores del sistema se acentúa, agravado además por el hecho de que su condición de liberados sindicales se basa en subvenciones que proceden del estado y, directa o indirectamente, de la propia patronal. Sin duda alguna, en el nivel de las empresas, con militantes sindicales más cercanos a los problemas reales de la clase trabajadora, es bastante posible que su práctica sindical coincida con lo que plantean los sindicatos de clase. Pero no ocurre así en los órganos “superiores” de coordinación y decisión.

Para ser un sindicato de clase hace falta, según vengo exponiendo, cumplir esos tres requisitos: ser una organización de trabajadores asalariados, que tienen conciencia

de clase explotada y oprimida y que quiere cambiar radicalmente las estructuras sociales en las que se basa esa explotación y opresión.

AUTÓNOMA

Desde la definición del anarcosindicalismo en la Carta de Amiens, quedó clara la autonomía del sindicato respecto a cualquier partido político, desvinculando de forma específica al sindicato de las luchas electorales para la constitución de parlamentos representativos. Es un rasgo que responde en primer lugar a la influencia libertaria, con su dura crítica del sistema de democracia parlamentaria, pero es consecuencia también de una larga experiencia del sindicalismo de clase distanciado de los partidos políticos, en especial de los partidos socialistas que se proclamaban defensores de los intereses de la clase obrera. La distancia es clara respecto a los partidos políticos cuya finalidad consiste en acceder al poder a través de procesos electorales, por más que justifiquen ese ascenso al poder en la posibilidad de ejecutar desde allí las políticas progresistas que conducen a una sociedad más justa. No hay en esta prevención ningún tipo de apoliticismo o indiferencia respecto a la acción política, sino algo de más calado, si bien pueden distinguirse diferentes niveles en la comprensión de la propuesta formulada.

En una primera aproximación, la cuestión no ofrece muchas dudas. Se procura que las diferencias políticas no incidan negativamente en la acción sindical. Se trata, por tanto, de evitar un riesgo contrastado por la experiencia: las luchas políticas pueden desviar a los trabajadores de sus objetivos de emancipación y provocar enfrentamientos y divisiones que les alejen de la imprescindible unidad obrera. En la vida del sindicalismo revolucionario, esos enfrentamientos han seguido produciéndose, siempre con cierto riesgo de perjudicar la lucha sindical, y un buen ejemplo lo tenemos en las polémicas que afectaron a la CNT en España durante los años 20 a propósito de la presencia de los anarquistas en el sindicato. Hay una percepción negativa en este rechazo, pues se considera que ese tipo de enfrentamientos basados en opciones políticas terminan siendo un asunto entre minorías vanguardistas que pretenden en el fondo controlar los sindicatos y utilizarlos para fines políticos que son ajenos a los que el mismo sindicalismo se plantea. Llegado, por ejemplo, el momento de unas elecciones generales, cada grupo político presente en el sindicato intentará arrastrar a la afiliación hacia el voto a su opción política; y el mismo apoyo intentará conseguir en toda intervención política más allá de las elecciones.

La exigencia de autonomía se debe también a una percepción positiva, la que se deriva de la confianza antes mencionada en la capacidad de la propia clase trabajadora para reflexionar sobre su situación de explotación y opresión y para proponer desde esa experiencia inmediata en el centro de trabajo las tácticas y estrategias adecuadas para su propia liberación. Al mismo tiempo se considera que es esa clase la que debe ejercer el máximo protagonismo en las tareas de transformación social. Es más, la unidad de la clase trabajadora se conseguirá siempre desde abajo, desde esa experiencia de explotación y de lucha solidaria para conseguir la emancipación definitiva del asalariado y el patronato.

Vistas en ese primer nivel, se puede entender perfectamente que se trata de una separación más bien táctica, en absoluto dogmática, y que no impide llegar a acuerdos concretos en momentos determinados para hacer avanzar la causa de los trabajadores. En la historia del anarcosindicalismo hay algunos ejemplos de ese tipo, aunque no muchos. Otros ejemplos se encuentran en la presencia en los sindicatos revolucionarios de una afiliación que procede de diferentes militancias políticas. El problema central, por tanto, se sitúa en hacer imposible la manipulación e instrumentalización de los

sindicatos por entes ajenos al mismo sindicalismo, por más que esos entes puedan proclamar una unidad de objetivos a largo plazo. De ahí procede una limitación importante impuesta a quienes, además de pertenecer a la C.G.T. pertenecen a un partido político: no se puede ocupar cargos de representación o importancia en ambas organizaciones al mismo tiempo. Si se diera esa doble pertenencia a órganos de gestión, los conflictos estarían servidos y muy posiblemente fuera el sindicato quien terminara siendo puesto en segundo lugar.

El asunto, sin embargo, no se limita a esta primera precaución y cuidado por la independencia. La justificación de esa ausencia de la política va un poco más lejos y se basa en la negativa a aceptar esa especie de división del trabajo que se había impuesto en otras opciones sindicales. Se rechaza frontalmente una concepción de la transformación o revolución social que se articula en un doble frente de intervención. Por un lado están los activistas políticos que se presentan en procesos electorales defendiendo programas progresistas, en la mejor tradición socialista o socialdemócrata; llegado el caso de un triunfo electoral, emprenderán reformas políticas encaminadas a mejorar las condiciones de vida de la clase obrera. En otro lado están los activistas sindicales, quienes deben limitar sus actuaciones al estrecho marco de las fábricas y las condiciones de trabajo en las mismas. Se da la doble militancia y eso garantiza ya cierta coordinación; se establecen además específicos comités de coordinación más o menos estables entre el partido y el sindicato, que harán posible emprender acciones conjuntas o apoyarse mutuamente, cada uno desde su ámbito de intervención. En todo caso, el liderazgo siempre corresponde al partido pues es ahí donde se plantean las reivindicaciones más globales y desde donde en su momento se podrá realizar la auténtica revolución social.

Por tanto, no se sitúa el conflicto tanto en el hecho en sí de que exista división del trabajo, cuanto en modo muy concreto de entender esa división del trabajo. Son muchos los problemas que afectan a la sociedad y muchos los lugares en los que es imprescindible abordar actuaciones encaminadas a modificar las diversas manifestaciones de la opresión y la explotación. Por eso mismo es imprescindible que existan grupos organizados para actuar en esos ámbitos bien distintos, requisito ineludible para conseguir una mayor eficacia. En ese sentido, y sólo en ese, parece positivo aceptar una cierta división del trabajo; algunas personas se centran en cuestiones ecológicas, con su problemática específica, mientras que otras dedican mayor atención a la lucha en favor de la liberación de las mujeres; y podríamos seguir mostrando ejemplos similares que van abarcando campos bien distintos de la vida humana. La coordinación de la actividad sindical con la que se ejerce en esos otros colectivos es necesaria, pero no plantea el riesgo de esa división jerarquizada que sí se da cuando se trata de coordinar la actividad con partidos políticos que aspiran a ejercer el poder legislativo y el ejecutivo. Al final, el problema no es tanto que se divida el trabajo, sino que se pretenda hacerlo entre colectivos que emplean medios diferentes para alcanzar objetivos también diferentes. Pero todos son conscientes de que caminan en la misma dirección: avanzar hacia una sociedad sin explotación ni opresión.

Al negar ese modelo de organización de las luchas sociales (políticas y económicas), el anarcosindicalismo da un paso adelante, tanto en su concepción de la política como del mismo sindicato. Expuesto con la mayor brevedad, esto significa en primer lugar que se tiene una visión más bien negativa de la política tal y como es entendida en el modelo de democracias parlamentarias. En estas, la política parece quedar convertida en una actividad encaminada a la conquista del poder para desde allí controlar la sociedad en su conjunto, bien para conservar el sistema bien para transformarlo. Es ésta, según el sindicalismo revolucionario, una visión insuficiente de

la vida política, tras la que se esconde en definitiva una organización y gestión eficaces de los mecanismos de opresión de la mayor parte de la población en beneficio de la minoría que ocupa las posiciones claves en el sistema supuestamente democrático y supuestamente representativo. Los partidos políticos al uso, una vez aceptadas las reglas del juego de la democracia parlamentaria, actúan exclusivamente en aras de la conquista y preservación del poder que se ejerce desde el parlamento y desde todas las posiciones y cargos del poder ejecutivo. Muy al contrario, desde el sindicalismo revolucionario se propone recuperar una concepción global de la actuación política que es entendida como aquella encaminada a resolver los problemas que afectan a una comunidad de seres humanos que comparten actividades de diverso tipo. El objetivo prioritario no es la conquista del poder, sino más bien su abolición precisamente porque sólo aboliéndolo o al menos haciendo muy difícil que se traduzca en prácticas opresoras, podremos avanzar hacia una sociedad realmente democrática, esto es, una sociedad en la que las personas recuperen el protagonismo en sus propias vidas. De ese modo la política podrá pasar a convertirse en la gestión de las cosas, más que en el gobierno sobre las personas, y en la resolución de los conflictos que se plantean cuando distintos intereses y propuestas están en juego.

No es de extrañar, por tanto, que el colofón final de este apoliticismo de base consista en proponer que el sindicato sea algo más que un sindicato en el sentido habitual de la palabra. Es más, si bien la acción sindical en el sentido más restringido del término constituye el núcleo central del trabajo desempeñado en una organización anarconsindicalista, ésta debe ir bastante más lejos en su tarea asumiendo un papel activo en luchas y reivindicaciones que parecen quedar lejos de la acción sindical estrictamente dicha. La lucha contra la explotación y la opresión en los centros de trabajo, el interés de la clase trabajadora por su propia emancipación, son elementos nucleares de cualquier transformación social de verdadero calado y por eso mismo ocupa un papel central y en torno a ella se articula la organización de quienes quieren cambiar todo el sistema social. Sin embargo, la lucha debe ir más allá de lo estrictamente económico y adquirir una orientación globalizadora que abarque todo aquello que tiene que ver con la convivencia de las personas en una sociedad. El sindicalismo de corte más corporativo se queda corto y puede ser incluso contraproducente al consolidar e incrementar la fragmentación social; el sindicalismo coordinado con partidos políticos reproduce esquemas de organización social que es necesario cambiar, pues corre el riesgo serio de consolidar modelos jerárquicos que posponen indefinidamente la esperada emancipación social. El sindicalismo revolucionario considera que en el interior mismo de la acción sindical y desde esa misma acción deben manifestarse las exigencias de una sociedad distinta en la que todas las relaciones sociales están basadas en la libertad, la igualdad y el apoyo mutuo. Sus planteamientos están enriquecidos y fecundados por esas expectativas de un cambio total de la sociedad; puede haber actuaciones más centradas en problemas que es necesario resolver a corto plazo, que afectan a las condiciones de vida inmediata de las personas que están trabajando y que no se pueden posponer en ningún caso. No obstante, sólo tendrán sentido si se está siempre pendiente de que lo que pedimos ahora sea coherente con los objetivos más amplios y más a largo plazo de transformación radical de las relaciones sociales.

AUTOGESTIONARIA

La autogestión es uno de los conceptos que ha contribuido a definir de manera más clara y precisa la propuesta social anarquista y, por extensión, del anarcosindicalismo. En este caso, lo social abarca lo económico y lo político. La raíz de la autogestión es relativamente sencilla; consiste en afirmar que los seres humanos debemos asumir el protagonismo de nuestras propias vidas, lo que se traduce en la necesidad de que tomemos decisiones en todos los temas que nos afectan. Es lo que, habitualmente, cuando hablamos de política, entendemos como organización democrática: el pueblo toma el poder directamente sin intermediarios. La cuestión surge cuando comprobamos que esos principios de participación se aplican tan sólo, y de manera muy imperfecta en un ámbito, el de la participación política, más debilitado, obviamente, cuanto más amplio es el marco en el que se desarrolla la vida política. Otros ámbitos de la vida están excluidos de una organización democrática, como puede ser el de la familia, la escuela o, lo que más me interesa en estos momentos, el del trabajo.

El capitalismo mantiene una concepción descendente y jerarquizada del trabajo, totalmente ajena a la organización que, al menos en teoría, exige para la vida política. En todo caso, tampoco conviene olvidar que el capitalismo no necesita una organización social democrática; eso es algo añadido, útil para la burguesía en sus primeros momentos de lucha contra la sociedad estamental y el absolutismo, pero no tanto con posterioridad, es decir, cuando las clases populares se incorporan a las exigencias de participación política. No obstante, conviene resaltar que el capitalismo puede convivir con democracia política, incluso serle muy ventajosa, pero es contradictorio con una organización democrática de los centros de trabajo. Las decisiones que se toman en la empresa están regidas por el principio del logro de beneficios económicos y, como se da prioridad a los titulares de la propiedad de la empresa, a ellos en exclusiva competen las decisiones que se toman en la misma. En el caso de las grandes compañías, en las que la propiedad a través del accionariado está más fragmentada y dividida, sin perderse, no obstante, la nítida distinción entre propietarios y trabajadores, se mantiene con igual contundencia la división entre aquellos que ocupan posiciones de mando, que son los únicos que pueden tomar decisiones, y aquellos que ocupan posiciones secundarias, que son los que sólo deben obedecer esas órdenes emanadas de la superioridad. La diferencia en este caso es que los gestores, que no son propietarios, tienden a tomar decisiones que les benefician directamente a ellos más que a los poseedores de los títulos de propiedad. Los pequeños accionistas no cuentan para nada en la gestión de la compañía, por más que se venda el mensaje de que el accionariado es una forma de democratización de la gestión de las grandes empresas.

Conviene, por tanto, no olvidar que en la vida económica no sólo se produce esa explotación que se da en la extracción de plusvalía, sino también una real opresión en la medida en que los seres humanos son privados de la posibilidad de decidir sobre aquello que les afecta, estando obligados, por el contrario, a obedecer. Si admitimos que somos lo que somos en la medida en que trabajamos y ejercemos nuestro poder, podemos comprobar la radicalidad de la desrealización humana que se da en el proceso de trabajo. El ámbito en el que deberíamos llegar a ser más personas, es un ámbito en el que perdemos humanidad, y del que salimos algo más embrutecidos de lo que entramos. No obstante, la importancia del trabajo para el ser humano es tal que, incluso aceptando lo anterior, debemos admitir que peor todavía es no ser ni explotado ni oprimido en el centro de trabajo, es decir, es peor ser un parado, lo que suele equivaler a un marginado o un excluido.

En cierto sentido, el propio capitalismo siempre ha sido consciente de esa situación y se ha preocupado constantemente de la necesidad de cuidar las condiciones de trabajo para evitar un completo desinterés de los trabajadores por el proceso de producción. Pero la incorporación de los trabajadores a los procesos de decisión no va más allá de la aceptación parcial de un principio organizativo que no se asume con todas sus consecuencias. Ya he comentado que el capitalismo viene orientado por la extracción de plusvalía; de ahí que, cuando analiza las condiciones de trabajo y decide incorporar formas organizativas en las que se dé la participación de los trabajadores, lo haga para incrementar la productividad de los mismos, o para disminuir la conflictividad o el absentismo, en ningún caso para reconocer el legítimo derecho de los trabajadores a controlar el proceso de trabajo. Lo mismo podemos decir de la aceptación de la presencia de representantes sindicales en los consejos de administración de algunas empresas. Son sin duda, pequeñas conquistas en la medida en que peores son las condiciones laborales en las que ni siquiera eso se reconoce, y como mejoras son percibidas por los propios trabajadores. En ningún caso, sin embargo, suponen una subversión de los principios fundamentales del sistema y además pueden contribuir a consolidar la división jerarquizada de la sociedad y la economía. Prueba evidente, por ejemplo, es la limitación de los círculos de calidad al propio taller, sin llegar en ningún momento a dejarles intervenir en la gestión general de la empresa, incluidos los objetivos de producción.

Criticado el modelo de trabajo capitalista, el anarcosindicalismo plantea la autogestión como la respuesta adecuada, con lo que reclama no sólo la superación de la explotación sino también de la opresión. Y, exigiendo siempre una coherencia entre los fines y los medios, se esfuerza porque la propia organización que debe enfrentarse al orden establecido incorpore esos principios. Se busca, por tanto, que el sindicato se caracterice sobre todo por la autogestión. Como se ha expresado en algún cartel editado por la CGT en sus campañas de difusión, el principio que orienta la autogestión es contundente: que nadie decida por ti. Se trata de garantizar la participación de todos los interesados en la toma de decisiones. El principio de organización básico de un sistema autogestionario es la participación efectiva y constante de todos los implicados en todos los procesos de discusión y toma de decisiones. Esa participación debe ser real, lo que exige garantizar unos mecanismos de organización que hagan posible que la gente disponga de la información necesaria para intervenir en el proceso. La transparencia informativa es un requisito imprescindible al que no siempre se le concede la importancia debida. Va unida a la publicidad en la discusión y toma de decisiones. Lo relevante en este sentido es que todo el debate sobre las cuestiones de importancia se haga a la luz pública, en los órganos de decisión adecuados entre los cuales la asamblea de trabajadores o de afiliados es el eje sobre el que pivota toda la autogestión. En ningún caso se debe admitir que algunas decisiones se tomen, o condicionen, en pequeños comités de notables, que con ese proceder se arrojan injustificadamente la capacidad de decidir por los demás.

La autogestión es inmediata y fácilmente aplicable a niveles pequeños de organización. Va complicándose, como es obvio, a medida en que están implicados ámbitos más amplios de la organización. Eso exige un esquema organizativo de tipo consejista, en el que la comunicación va de abajo arriba y viceversa. A cada nivel superior de organización de consejos acuden los representantes y/o mandatarios del nivel inferior; deben llevar los resultados obtenidos en la discusión realizada en el nivel al que pertenecen; posteriormente, transmiten la información obtenida en el nivel superior al inferior. En cada nivel hay un ámbito de decisión autónomo y otro en el que es imprescindible la coordinación, objetivo central de la estructura autogestionaria. Los

delegados son más bien mandatarios que representantes. Su capacidad de decisión es mínima, pues deben imitarse a exponer y defender las decisiones adoptadas en su asamblea, salvo que esta de forma expresa y excepcional les haya otorgado un cierto margen de autonomía en su tarea como delegados. En estos casos, se mantiene como mecanismo de garantía la necesidad de rendir cuentas en público de las decisiones tomadas. En muchas ocasiones y niveles, los delegados deben ser seleccionados mediante estricto sorteo, dejando claro que la mejora organizativa no es consecuencia de la calidad personal de los que ocupan cargos de representación o mandato, sino de la implicación activa de las personas que pertenecen a la organización.

Un organismo básico en todo sistema autogestionario es la asamblea. En ella se deben discutir públicamente los asuntos y tomar, cuando fuera necesario, las oportunas decisiones. Para que una asamblea contribuya a potenciar la autogestión es importante que cumpla requisitos muy estrictos. Hay procedimientos sofisticados de manipulación de las asambleas que tenemos que evitar. Otro mecanismo irrenunciable para garantizar la participación efectiva propia de la autogestión es la rotación. Ninguna persona debe ocupar cargos de mandato, representación o delegación, por un largo período de tiempo. La rotación debe afectar también, a los cargos de representación y a los delegados sindicales, de tal modo que no se consolide una burocracia sindical nociva. Todos los cargos deben rotar con frecuencia, evitando de ese modo el control del sindicato por una minoría de expertos sindicales que consiguen liberaciones y abandonan el puesto de trabajo de forma definitiva. Nadie es imprescindible en una organización y si en algún momento se llegara a pensar en la necesidad de que algunas personas, por sus específicas características, debieran continuar en un cargo, en ese momento empezaríamos a dejar de ser una organización autogestionaria.

No se puede negar que un proyecto de este tipo, con una elevada exigencia de participación personal, suscita algunas dificultades, en gran parte porque hemos sido socializados durante milenios en sistemas jerárquicos en los que una minoría desea mantener el control de los mecanismos de decisión para utilizarlos en su propio beneficio y la mayoría delega gustosa su capacidad de decisión a cambio de seguridad y comodidad. Por descontento que la autogestión es un modelo realizable y hay suficientes experiencias en el mundo de modelos de trabajo autogestionado que han superado con éxito la prueba de su viabilidad práctica. La necesidad de consultar y hacer posible la participación de todas las personas hace que sea un proceso más lento y en muchos casos puede parecer ineficaz, pero no lo es tanto si somos conscientes de que en este modelo son tan importantes los procesos como los resultados. La autogestión no es algo al final de un camino, sino que es el camino para avanzar hacia algo distinto.

Es cierto que para muchas personas resulta una carga que no están dispuestas a asumir. Basta con observar el absentismo que se da en gran parte de la afiliación que debe de seguir viendo en el sindicato un proveedor de servicios. Ese absentismo tiene muchas raíces y hace falta luchar contra ellas: educación recibida, miedo a ejercer la propia libertad, cesión del trabajo tedioso en otras personas... Como es obvio, a nadie se le puede obligar a participar. En todo caso, conviene recordar que el absentismo no parece razón suficiente para suspender el proceso autogestionario: la posibilidad de participación debe estar siempre abierta, del mismo modo que la formación en la participación tiene que estar integrada en todo sistema que quiera ser autogestionario. No debemos olvidar que no se nace participando, como tampoco se nace obedeciendo; esas cosas se aprenden. Y desde luego hay que tener bastante paciencia y cuidado. Los procesos autogestionarios exigen mayor dedicación por parte de todo el mundo, y no siempre tenemos tiempo libre para estas tareas. También a veces se incurre en un exceso de reuniones y asambleas que termina siendo contraproducente. Fomentar la

participación constituye en todo caso un objetivo irrenunciable que se muestra muy eficaz para la vida social, en el sentido profundo y global de la eficacia. Es sin duda un modelo organizativo frágil e inestable, pero todos lo son. Posiblemente la autogestión reconoce esa fragilidad inherente a todo sistema humano y apela por eso a la participación permanente de todos los afectados como mejor manera de hacer frente a esas insuficiencias. Ya he comentado anteriormente que no hemos nacido participativos, aunque esa sea una de las posibilidades más coherentes con nuestra constitución. En la autogestión, como en la democracia, hay siempre algo de apuesta por construir una sociedad en la que pueda florecer lo mejor de nosotros mismos.

FEDERALISTA

El principio federativo constituye uno de los pilares de la tradición del socialismo libertario. Es más, en algunos casos, se puede interpretar la práctica libertaria como una radicalización del federalismo que no se restringe a la vida política y se convierte en principio regulador de la vida social en general. Así lo dejó sentado Proudhon y así se ha perpetuado en todas las organizaciones posteriores de inspiración libertaria. Resumido a lo más esencial significa básicamente el arreglo de todos los asuntos mediante pactos libremente elaborados, libremente asumidos y libremente rotos. Se trata de encontrar un modo de hacer compatibles dos exigencias que con cierta frecuencia se presentan como irreconciliables. Por un lado defendemos a ultranza al individuo, que nunca debe someterse a nada ni a nadie, que no debe ceder el ejercicio de su propia libertad por nada pues en esa libertad está en juego su propia realización como persona humana. Nada, por tanto, de sumisiones ni obediencias: órdenes y prohibiciones, las justas o ninguna. Por otro lado partimos de la convicción profunda de que el apoyo mutuo es el motor del progreso social y que sólo mediante la acción solidaria de los seres humanos serán estos capaces de ir resolviendo sus propios problemas.

Esta idea de libertad es esencial para poder entender el pacto federal. Nadie hace dejación de nada. Es el hecho de que se comparten intereses comunes y de que sólo unidos es posible resolver los problemas que a todos nos afectan, lo que nos lleva a establecer acuerdos con otras personas. Los pactos se establecen con libertad, porque todas las partes consideran que es necesario hacerlo; su alcance se reduce a los objetivos que se consideran importantes o prioritarios; y su duración viene determinada por las decisiones de las partes implicadas. Un acuerdo que fue realizado entre partes que tomaron libremente la decisión de unir sus fuerzas puede ser del mismo modo libremente disuelto cuando alguna de las partes considera, por motivos diversos, que ya no se dan las circunstancias que aconsejaron tomar esos acuerdos o que alguna de las partes no está cumpliendo con lo previsto. Así se entiende la afiliación de una persona en un sindicato, pues al entrar a forma parte del sindicato lo que hace es ponerse de acuerdo con otras personas para luchar en defensa de sus intereses con la intención de modificar el orden establecido. No pierde su libertad y responsabilidad individual y por eso está llamado a participar activamente y a ser sujeto de las decisiones que el sindicato tome. Elegiré delegados, pero serán sólo mandatarios que serán revocados en el momento en que se excedan en las tareas que se les han encomendado.

A partir de ese momento, constituido el sindicato, este se federa con otros sindicatos porque consideran que la lucha social y económica que quieren llevar adelante no puede restringirse a un ámbito económico muy concreto, sino que debe afectar a toda la vida económica y social. Los sindicatos federados conservan todo su poder y capacidad de decisión, que no delegan ni dejan en manos de otros. Se federan

con otros sindicatos de su mismo ámbito geográfico para constituir federaciones locales en las que todos los sindicatos federados desarrollarán planes coordinados de crecimiento, lucha y transformación social. Y se federan igualmente con sindicatos de su mismo ramo, pero de otras zonas geográficas, constituyendo de ese modo federaciones de industria que buscarán también acciones concertadas para incrementar su capacidad de incidencia. Las federaciones locales a su vez se confederarán con otras federaciones locales para entre todas construir una organización que esté presente en todo el territorio estatal. En ese proceso de crecimiento federativo, van apareciendo diversos órganos; los básicos son aquellos en los que los entes federados se reúnen para debatir, sobre todo debatir, sobre los problemas comunes y las mejores estrategias de lucha sindical y para tomar decisiones cuando estas sean necesarias. Los plenos, conferencias sindicales y congresos son los lugares en los que se dan esos debates y toma de decisiones, siendo el congreso el órgano máximo para decidir. Los secretariados permanentes son los encargados de gestionar y llevar adelante las decisiones tomadas en los otros órganos y se apoyan en plenarias que reúnen también a los entes federados para realizar el seguimiento de la ejecución de las decisiones tomadas. No obstante, queda siempre claro que la capacidad de decisión final pertenece a cada sindicato y a la asamblea del mismo. El anarcosindicalismo propone, por tanto, una federación de sindicatos y es cada sindicato concreto por ramo de actividad y por zona de influencia el que decide libremente participar en el organigrama más amplio de la federación y el que también libremente dejará de participar cuando lo estime oportuno.

Conviene, por tanto, no olvidar que el federalismo se presenta como fórmula para hacer frente al poder y las opresiones que genera. Eliminar las relaciones de poder entre los seres humanos no es sencillo pues es algo que forma parte de esas mismas relaciones en todos los ámbitos, desde la vida política a la familiar, pasando por el trabajo o el grupo de amigos. Una manera adecuada de contrarrestar los efectos nocivos que pueden tener las dinámicas del poder es fragmentarlo. La democracia parlamentaria inventó un procedimiento que dio sus frutos, la división de poderes de tal modo que unos controlaban a otros, evitando de ese modo los excesos. Otro de los procedimientos, que contó con menos aceptación, fue el federalismo, con el que se descentralizaba la gestión del poder para acercarlo de ese modo a los ciudadanos. La proximidad de los gobernantes a los gobernados favorece el control de aquellos por estos y obliga a quienes toman las decisiones a estar mucho más próximos a las necesidades y deseos de quienes forman parte de la sociedad. Se da por supuesto, por tanto, que existe una cierta relación inversa entre el tamaño de la organización política y su calidad democrática: a mayor tamaño, menores posibilidades de ejercer la democracia.

Pero no basta con eso. El federalismo, para serlo en sentido riguroso, debe ir acompañado de esa estructura de funcionamiento que refuerza el principio federativo con el principio autogestionario, de modo y manera que ambos van siempre unidos en recíproca interacción que consolida a ambos. De no haber autogestión, la descentralización propuesta por el federalismo podría quedarse en una especie de reinos de taifas en los que el pequeño tamaño del área de organización no impide la persistencia de formas agudas de opresión. Del mismo modo, la autogestión sólo puede ser llevada adelante de manera rigurosa optando por modelos organizativos de tipo federal. Ambos, autogestión y federalismo, parten de una idea esencial: todos los procesos sociales que realmente tienen incidencia en la transformación de la realidad social, van de abajo arriba y nunca al revés. De ahí que sea tan importante una estructura organizativa federal en la que el proceso de discusión y toma de decisiones vaya de abajo arriba, desde la asamblea de cada sindicato hasta las federaciones locales

y luego a la confederación estatal. Los órganos de coordinación y gestión deben ser estructurados de tal modo que tengan siempre presente la necesidad de apoyarse en las decisiones tomadas desde la base y la exigencia de que los acuerdos tomados en esos órganos, con la participación de todos los entes federados, lleguen a todos estos para que puedan asumirlos y ponerlo en práctica en la medida de sus posibilidades.

El equilibrio entre las exigencias que imponen la coordinación con otros entes sindicales y la libertad que cada sindicato reclama para sí mismo, nunca tienen fácil y definitiva solución. En el caso de la C.G.T., el equilibrio se busca garantizando siempre que sea la libre decisión de cada sindicato federado la que prevalezca. Cuando se dan conflictos entre sindicatos o entre estos y entes de coordinación superiores, es la voluntad expresa del sindicato la que prevalece. Eso es lo que ocurre, por ejemplo, en la comisión de garantías que se reúne para mediar en conflictos que no se han podido resolver en su ámbito propio. Los dictámenes de dicha comisión, sólo tienen un carácter consultivo. Las partes pueden o no aceptarlas y, si se da este segundo caso, se sigue hablando hasta conseguir un acuerdo o se espera a un congreso, en el que sí se toman decisiones ya vinculantes para todo el mundo. Pero también en esta ocasión no deja de ser frecuente observar cómo aquellas resoluciones que son aprobadas por escasa mayoría en un Congreso pueden quedar en agua de borrajas de tal modo que el cumplimiento de los acuerdos no llega muy lejos.

El equilibrio se manifiesta también en otro rasgo importante que debe acompañar al federalismo anarcosindicalista para que no se quede en algo excesivamente pobre. Se trata de la solidaridad que debe existir entre todos los entes federados. Esta se muestra por la implicación de todos en los procesos de debate y toma de decisiones y por la forma de gestionar las cuotas sindicales. Una parte pequeña de la cuota va destinada a los gastos que tiene el propio sindicato, mientras que el grueso de la misma va dirigido hacia los entes federales superiores, la federación local y la confederación, quienes, siguiendo los acuerdos tomados entre todos, harán que el dinero revierta a proyectos comunes y al funcionamiento global de la federación. Aunque con procedimientos mejorables, esa distribución del dinero procura siempre que los entes más fuertes económicamente ayuden a los que lo son menos. Es algo paralelo al modo de contabilizar los votos, en el que se trata de compensar a mayorías y minorías. Los sindicatos con mayor número de afiliados tienen obviamente más votos, pero los que tienen menos cuentan con un porcentaje de votos suficiente como para que su voz sea tenida en cuenta.

Todo esto puede provocar algunas dificultades organizativas, en un sentido similar al que lo provoca la opción por la autogestión. Se suele lamentar la lentitud en los procesos de toma de decisiones, el excesivo peso de los sindicatos pequeños y la inutilidad de algunas decisiones tomadas en congresos confederales que luego no son llevadas a la práctica por aquellos sindicatos que defendían las posiciones perdedoras en el congreso confederal. Algo de eso hay, pero se trata de dificultades asumidas por los argumentos expuestos anteriormente. Los medios deben ser siempre coherentes con los fines que se van buscando, de tal modo que la forma de organizarnos debe recoger ya el modelo de sociedad en el que queremos vivir. Por otro lado, no hay atajos para llegar a la meta de una sociedad libre y solidaria, pues esa sociedad se encuentra ya en el camino: no hay caminos que lleven a una sociedad federal y autogestionada excepto el federalismo y la autogestión, puesto que estos son el camino y no solo la meta.

INTERNACIONALISTA

Poco hay que decir al respecto. En los mismos orígenes del movimiento obrero se planteó que la lucha era internacional y que sólo se avanzaría hacia una sociedad sin clases cultivando un profundo sentido internacionalista en todas las luchas sindicales. Parecía desde el principio un ideal obvio y así se constituyó la Asociación Internacional de Trabajadores, buscando la coordinación entre las diversas organizaciones sindicales presentes en diferentes países. Por otra parte, al analizar las relaciones sociales de producción, las personas más activas dentro del movimiento obrero tenían muy clara la importancia de las relaciones económicas internacionales, con trabajos rigurosos sobre el imperialismo que provocaba un despiadado expolio de las riquezas de otros países y de los trabajadores y clases bajas de dichas sociedades, a menudo con la complicidad de una pequeña élite indígena que participaba en el expolio reservándose posiciones de poder subordinado en su propio país.

La unidad de todos los trabajadores de todo el mundo no tuvo, sin embargo, un camino fácil. En primer lugar, como ya hemos podido ver en apartados anteriores, no todos los trabajadores tenían el mismo nivel de conciencia de clase ni se planteaban los mismos objetivos al organizarse en las asociaciones sindicales y obreras y esas diferencias no han desaparecido en absoluto. La división ideológica, por tanto, incide gravemente en la unidad de los trabajadores y en su capacidad de hacer frente al sistema con esperanzas de éxito. No es de extrañar que la I Internacional de Asociaciones de Trabajadores se rompiera pronto, para surgir posteriormente la II Internacional, de clara inspiración socialdemócrata, la III Internacional dinamizada por la Unión Soviética para sacar adelante un modelo leninista de organización y por último la IV Internacional que era el fruto de la incidencia del trostkismo que quiso organizar su propia red de organizaciones obreras. En todo caso cada una de esas ramas mantenía la pretensión de internacionalismo como algo irrenunciable y en ese sentido no ponían a prueba la herencia ilustrada que postulaba la filantropía universal y la tendencia a considerarse ciudadanos del mundo. En el caso de la rama libertaria del socialismo, se produjo un fenómeno interesante, a pesar de que no arraigó lo suficiente. Conscientes del profundo vínculo que existe entre las diferencias lingüísticas y la división de los trabajadores, propusieron el aprendizaje y difusión de un nuevo lenguaje universal, el esperanto, lenguaje llamado a convertirse en vínculo de comunicación por encima de los lenguajes de cada grupo étnico y sin conceder protagonismo a ninguno de los lenguajes ya existentes. La experiencia no cuajó, pero queda clara la intención que la animaba,

Un duro golpe para el internacionalismo proletario fue, sin embargo, la I Guerra Mundial. A pesar de los llamamientos a la clase obrera para no secundar las invocaciones al combate que proferían las clases hegemónicas en cada uno de los países enfrentados, los obreros terminaron dejándose llevar por la sirena del nacionalismo, con todos sus prejuicios de localismo provinciano y xenofobia. Cientos de miles de obreros murieron en las trincheras europeas en bandos enfrentados porque al final pusieron por delante su condición de “patriotas” y dejaron atrás su condición de obreros explotados. Dieron su vida por una causa que en realidad no era la suya. Casi un siglo después de ese duro traspies al internacionalismo no se puede decir que la situación haya cambiado demasiado. La vinculación afectiva al propio país o nación sigue teniendo un poderoso efecto de atracción sobre los trabajadores y las clases bajas en general que nunca debe ser pasado por alto entre quienes aspiramos a un enfoque claramente internacionalista de los conflictos y de la solución de los mismos. Posiblemente el federalismo sea la mejor manera de articular la defensa de lo local, entre lo que se pueden incluir las raíces culturales y sociales que configuran una pertenencia nacional, con la aspiración a un

enfoque más globalizador. De no ser así, la receptividad ante el mensaje nacionalista de las pequeñas élites locales ansiosas de incrementar su poder puede ser muy alta entre los trabajadores, para quienes esa pertenencia a un grupo bien definido sirve en muchos casos de refugio frente a la cruda y descarnada explotación de la que son víctimas.

No parece, sin embargo, tarea sencilla superar el nacionalismo, integrándolo en un proyecto de alcance global. La internacionalización de los procesos de trabajo y producción de riqueza es en estos momentos total, dejando claro que posiblemente quien tiene más claro el internacionalismo es el bloque dominante o la clase hegemónica, haciendo bueno el dicho según el cual “el capital no tiene patria”. Sólo sectores específicos de la patronal ven con disgusto un proceso de globalización que tiende a perjudicarles al provocar deslocalizaciones y dificultar enormemente la generación de beneficios en la pequeña empresa local. Para las grandes compañías, la internacionalización es una oportunidad excelente de seguir incrementando los beneficios y de poder responder con rapidez y facilidad a la evolución de las circunstancias sociales, económicas y políticas de cada país. No ocurre lo mismo con los trabajadores que miran con mayor preocupación las consecuencias negativas y en algunos casos se oponen a esos procesos de globalización para no perder sus condiciones de vida tan difícilmente conseguidas, mostrando de ese modo una práctica sindical que se obceca con la defensa gremial de mi propio beneficio y tiene dificultades para articular una lucha coherente entre trabajadores de diferentes países que son víctimas en última instancia del mismo modelo de explotación económica.

La repuesta a la situación actual de los procesos de globalización no puede ir nunca en el sentido de defender las conquistas alcanzadas a nivel local tras decenios de duras luchas sindicales prescindiendo totalmente del marco general en el que están insertadas esas condiciones de trabajo. Está claro que la aparición de colectivos importantes de inmigrantes en nuestro propio mercado laboral y la incorporación de millones de trabajadores de países en los que las condiciones laborales son muy duras, ha provocado procesos de deterioro de la situación de los trabajadores, con disminución de salarios, reducción de conquistas sociales y destrucción de puestos de trabajo. El bloque dominante conoce bien estas evoluciones sociales y económicas en gran parte porque es él mismo el que las provoca y en parte también porque las utiliza a su favor como instrumento de presión en las negociaciones con los trabajadores. Gracias a ellas ha conseguido en los dos últimos decenios recuperar una posición de mayor dominio en las relaciones sociales y debilitar seriamente los logros del estado de bienestar. Y en este proyecto de profundización de su poder de explotación y opresión todavía tiene el bloque dominante objetivos a medio y largo plazo que tienden a reforzar su posición, lo que hace grave y urgente la lucha para frenar su ascenso.

Es por todo esto por lo que ahora igual que antes, pero también más que antes, el internacionalismo es una exigencia ineludible de los trabajadores. No se trata tan sólo de que, como ocurría en un principio, estemos movidos por los ideales ilustrados de amor a la humanidad e igualdad de todos los seres humanos. Tampoco se reduce a la antigua pretensión de llegar a ser ciudadanos del mundo arrumbando definitivamente las banderas y las fronteras. Se trata efectivamente de eso, pero también de que la internacionalización de la explotación es un hecho con un calado y unas dimensiones como nunca antes las tuvo. Obedece también a que internacional es el marco en el que se desarrollan los procesos de producción. Una huelga en un país puede ser contrarrestada fácilmente trasladando inmediatamente la producción a otro país, logrando de ese modo que los trabajadores de distintos centros de producción pasen por alto hasta qué punto están siendo utilizados por la multinacional para controlar a la baja sus condiciones laborales. Y eso se ha hecho en Europa, por ejemplo, en el sector de la

automoción. La contención salarial se ha convertido ya en moneda corriente en las negociaciones colectivas porque todos sabemos que los salarios en otros países son muy inferiores, lo que deja a las compañías con un amplio margen de maniobra para presionar a los obreros con la alternativa de unas condiciones peores o el paro.

La exigencia de mantener ese enfoque internacionalista queda recogida al menos en dos estrategias importantes. La primera de ellas es tener muy presente siempre en todas las negociaciones esa dimensión internacional para evitar que sea utilizada en contra de los trabajadores. Eso debe reflejarse tanto en el contenido de las luchas como en los medios de presión elegidos para forzar la posición de la patronal. La segunda es generar redes de colaboración internacionales entre las organizaciones sindicales que comparten planteamientos más o menos similares a los nuestros. No es una tarea en absoluto sencilla, pero conviene prestarle una atención preferente. Contamos a nuestro favor con las elevadas posibilidades de relación que permiten los medios técnicos actuales y contamos igualmente con la colaboración de todo un conjunto plural y diverso de movimientos de diferente tipo que están dedicando tiempo y atención a la tarea de luchar contra un modelo de globalización duramente lesivo para la mayoría de la población, en concreto para la clase trabajadora. En contra juega que los sindicatos que más colaboran en la gestión de lo que hay, sin exigir ningún cambio en profundidad, tiene ya su propia red, la OIT, uno más de los organismos de la gestión del modelo de orden mundial vigente.

LIBERTARIA

Es este ya el último rasgo con el que queda definido el modelo de sindicalismo que se intenta llevar a la práctica desde nuestra organización. Las implicaciones del término “libertario” para la manera de entender la actividad sindical ya han quedado en gran parte recogidas en todo lo anterior; aunque se pueden establecer algunas diferencias interesantes. En lo que sigue considero que “libertario” significa lo mismo que “anarquista” e iré alternando en el uso de uno u otro término. Como he dejado claro desde el principio, en el nacimiento del sindicalismo revolucionario y más en concreto del anarcosindicalismo español estuvo muy presente el pensamiento y la práctica anarquista. Es la tradición libertaria la que provoca que cuestiones como la autogestión y el federalismo se conviertan en piedras angulares del edificio sindical. Más allá de la influencia en la definición de las líneas generales de actuación, las relaciones entre el anarquismo y el anarcosindicalismo no han sido nunca del todo sencillas. Como se desprende de lo que ya hemos ido viendo, ni todos los anarquistas se sumaron al sindicalismo, ni tampoco ahora participan en él pues consideran que deben actuar en otros ámbitos de la vida social, ni todas las personas que contribuyen al funcionamiento de la C.G.T. son anarquistas.

La relación entre los afiliados de más clara afinidad libertaria y aquellos que no la tienen siempre ha pasado por momentos de tensión. Por parte de los primeros, en diversos momentos se ha dado la tendencia a querer relacionarse con el sindicato de un modo similar al de otras formaciones políticas de izquierdas, considerando que correspondía a los anarquistas ejercer un papel de dirección y tutelaje para garantizar que el sindicalismo revolucionario no se alejaba de sus principios y de sus objetivos últimos. El riesgo de caer en variantes de las vanguardias, tan ajenas al propio pensamiento libertario, es grande y eso ha contribuido siempre a que desde los propios anarquistas se haya considerado negativamente esa manera de plantear las relaciones. Por parte de los segundos, quienes no se consideran libertarios, en algunos casos perfectamente organizados como tendencias de opinión con voluntad de marcar línea

sindical lo que hacían además en coherencia con su concepción de las luchas sociales, con frecuencia también se han sentido incómodos con algunos rasgos básicos del modelo sindical anarcosindicalista y han intentado cambiarlo. En general se ha cuestionado la falta de eficacia del federalismo radical y la autogestión, con su exigencia de participación de abajo arriba, del mismo modo que se ha cuestionado la exclusión de algunos colectivos de trabajadores de la organización sindical. En tanto en cuanto no se desvirtúen principios de funcionamiento sustanciales para la identidad del propio anarcosindicalismo, las tensiones no son negativas y ayudan a que entre todo el mundo se vayan encontrando tácticas y estrategias adecuadas.

En la medida, por tanto, en que el pensamiento y la práctica libertaria ha empapado desde el origen el anarcosindicalismo, no se trata de un adorno retórico sino de algo que penetra todo el modelo de funcionamiento sindical y de comprensión de los objetivos que se buscan. Por eso mismo, su carácter libertario ha quedado recogido en los apartados anteriores en los que hemos ido desbrozando lo que significa ser una organización, un sindicato de clase, una organización autónoma, federal y autogestionaria. Todo ello junto marca un estilo y una identidad claramente diferenciada. No obstante hay algo más en lo que posiblemente convenga insistir por lo que voy a hacer una somera indicación de ese algo más que debe estar presente en la organización.

Para empezar, conviene destacar algo que ha sido básico. Se trata del protagonismo dado a la dimensión ética del comportamiento de los seres humanos, especialmente en el campo de la vida social y política. En esta última ha sido excesivamente frecuente en los tiempos modernos una visión claramente instrumental de la acción política resumida en una frase que ha hecho escuela: el fin justifica los medios. Movidos en general por la conquista del poder, aunque sea para luego destruirlo, se ha aceptado con demasiada facilidad una especie de “todo vale” que ha descuidado la imprescindible coherencia que debe haber siempre entre medios y fines si es que queremos llegar a esos fines y no a otros. En la compleja relación existente entre medios y fines hay que tener en cuenta siempre algo más que la pura eficacia inmediata; hay que prestar atención al hecho de que no siempre está clara la frontera entre unos y otros, de tal modo que los medios pueden convertirse en fines y estos a su vez pueden pasar a ser medios para un fin más general; y hay que prestar igualmente atención a que se mantenga esa coherencia para que los medios no terminen llevándonos a una meta bien diferente de la prevista en un primer momento.

Por otro lado, este insistir en la dimensión ética afecta igualmente a la práctica sindical de todas y cada una de las personas afiliadas. El listón se pone alto, si bien se admite que hay diversos grados en la consecución de ese ideal de militancia. Lo imprescindible es mantener que además de contar con una coherente estructura sindical, es ineludible mostrar un rigor en el compromiso militante de los afiliados. No estamos en un sindicato de servicios en el que unos pocos gestionan los problemas de los demás y estos pagan una cuota mensual para que la gestión sea eficaz. Estamos ante un sindicato que quiere cambiar la sociedad y ésta no cambiará nunca si no cambian al mismo tiempo las personas que la forman y en especial aquellas que luchan por transformar la sociedad. Cuando una persona forma parte de este sindicato la pregunta decisiva no es qué puede aportarle a ella el sindicato sino más bien cómo puede contribuir con su esfuerzo personal, en relaciones de apoyo mutuo con otras personas que comparten problemas y aspiraciones, a mejorar las condiciones de trabajo y avanzar hacia una sociedad sin opresión ni explotación. No existe un sindicalismo revolucionario digno de ese nombre si las personas que lo forman no dan ejemplo en su vida cotidiana de que son otros los valores que rigen su actuación, en un esfuerzo

constante por ser coherentes con sus propios ideales de libertad, igualdad y apoyo mutuo o solidaridad.

La otra impronta libertaria del anarcosindicalismo queda reflejada en la consideración de que es algo más que un sindicato, con lo que se quiere indicar que sus planteamientos y su actuación desbordan lo que habitualmente hacen otros sindicatos, tal y como exponía al hablar de la autonomía. Es más que un sindicato en el sentido de que en su lucha sindical se preocupa de introducir reivindicaciones que van más allá de las simples reivindicaciones centradas en los aumentos salariales y disminuciones de jornadas de trabajo, aunque esas exigencias son asumidas y planteadas. Pero se trata de reivindicar otro modo de organizar el trabajo, de fijar los objetivos de la producción económica, de relacionar el proceso productivo con el conjunto de la vida social, de tener en cuenta las exigencias de cuidado y preservación del medio ambiente y sobre todo de poner el apoyo mutuo y la libertad como ejes orientadores de cualquier lucha sindical. El abanico de temas sobre los que se quiere incidir en la lucha sindical no tiene, en principio, limitación claramente definida. Todo aquello que contribuya a generar ese mundo nuevo que llevamos en nuestros corazones es objetivo importante que habrá que incluir en nuestra estrategia sindical.

Es más que un sindicato también porque entre sus preocupaciones y sus actividades están algunas que no son estrictamente sindicales. Eso nos lleva a querer intervenir en otros campos que quedan fuera de las empresas o los centros de trabajo. Las secretarías de acción social no constituyen un mero adorno organizativo con el que se pretenden realizar algunas actuaciones encaminadas a hacernos presentes en temas significativos. Más bien pretenden insertar en la propia dinámica de acción sindical aquellos problemas que, sin ser estrictamente laborales, afectan a la calidad de vida de los seres humanos y reflejan de un modo u otro las condiciones de opresión y explotación en las que vivimos en la sociedad actual. Son una forma específica de hacerse cargo de la dimensión política entendida en sentido amplio como todo aquello que afecta a la vida social y a la convivencia de las personas. Eso sí, conscientes al mismo tiempo de que el núcleo de nuestras energías debe estar dirigido a la lucha directamente sindical, la acción social se aborda en colaboración con otras organizaciones no sindicales que, al igual que el sindicato, se esfuerzan por conseguir una sociedad diferente en la que la opresión se haya terminado. Se establecen de este modo relaciones con esas otras organizaciones siempre y cuando en su modo de funcionamiento y sus objetivos compartan los mismos principios federalistas y autogestionarios, y la relación no se mantiene con afán de control de las mismas o de subordinación, sino de solidaria colaboración, conscientes de que sólo en la medida en que la sociedad civil, en todas sus facetas, sin depender de nadie ni delegar en nadie, se movilice por una transformación radical de la sociedad, nuestros objetivos tienen alguna posibilidad de ir abriéndose un espacio efectivo.

Hay un último rasgo libertario del anarcosindicalismo que conviene recoger en esta breve exposición. Me refiero a la radicalidad. Radicalidad, en primer lugar, de los objetivos planteados, tal y como he expuesto anteriormente: queremos realmente cambiar de arriba abajo la sociedad. Radicalidad igualmente en las estructuras organizativas que nos damos, puesto que queremos que ya, aquí y ahora, podamos tener nosotros mismos la experiencia de que se puede vivir de otro modo, mucho más enriquecedor para las personas y para la sociedad en su conjunto. Por último la radicalidad debe manifestarse también en las tácticas empleadas por los trabajadores para lograr los cambios que se piden. De ahí el recurso constante a la acción directa como eje que articula todo lo que pretendemos hacer. Sin posibilidades de entrar en mucho detalle respecto a lo que esta significa, baste decir que se trata de que sean los

propios trabajadores, con su capacidad de presionar a la patronal y sus representantes, como es el estado, los que tienen que ir consiguiendo esas mejoras. Eso exige contundencia en las reivindicaciones, sin hacer concesiones en ningún momento puesto que todo lo que pedimos, incluyendo el cambio radical de la sociedad, lo consideramos justo y posible. Exige igualmente contundencia en los mecanismos de presión; se trata en definitiva de una lucha por el reconocimiento de nuestros derechos, y eso no se consigue sólo con buenas palabras en las mesas de negociación. Se consigue porque detrás de la negociación hay toda una clase trabajadora movilizada luchando por lo que considera irrenunciable y no duda en recurrir a procedimientos de presión para hacer saltar los mecanismos violentos que el bloque dominante utiliza constantemente para perpetuar su situación de privilegio y dominación. Nuestra capacidad de forzar una negociación a favor de los intereses de los trabajadores no dependerá nunca del número de delegados sindicales que tengamos ni del porcentaje que hayamos obtenido en las elecciones sindicales. Más bien esa capacidad será directamente proporcional a la capacidad de movilizar a los trabajadores para que luchen en defensa de lo que legítimamente les pertenece.

UNA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES: MANUAL DEL FORMADOR

Félix García Moriyón

Hay que introducir actividades y planes de discusión para cada uno de los apartados. Las que aquí se sugieren son sólo un ejemplo. Cada persona encargada de la formación debe decidir cuál de ellas hace o, en su caso, elegir otras similares más adecuadas para las personas con las que está trabajando.

Básicamente hay cuatro grupos de actividades:

1. *Actividades de iniciación*: procuran presentar el tema de tal modo que se despierte el interés de los asistentes o que vean hasta qué punto el tema está recogiendo intereses que a ellos les afectan.
2. *Planes de discusión*: están encaminadas a provocar al reflexión y el debate entre los asistentes de tal modo que perciban la complejidad de algunos problemas e indaguen sobre las causas de fondo que pueden incidir en su presencia.
3. *Actividades de investigación*: Se trata de incrementar los conocimientos que se tienen sobre el tema. NO deben restringirse a lo que el profesor ya sabe, aunque su aportación puede ser valiosa. Más vale que potenciemos sus propias fuentes de información y que les invitemos a buscar en otras nuevas.
4. *Actividades de aplicación*: Casos prácticos gracias a los cuales se procura que la gente aplique lo que está aprendiendo a su vida cotidiana, pues de ese modo se incrementará y profundizará el conocimiento que sobre los mismos tiene.

Cualquier actividad se realiza para garantizar el aprendizaje del tema que se está discutiendo, en el sentido de que es un aprendizaje relevante para su propia vida y que guarda relación con lo que están haciendo. De ese modo tenemos más posibilidades de que se produzca el aprendizaje, esto es, un cambio estable en su manera de ver el mundo.

No se trata, por tanto, de hacer todas las actividades, sino sólo aquellas que ayuden al grupo a funcionar como tal.

UNA ORGANIZACIÓN ANARCOSINDICALISTA

Estar organizados

No todo el mundo está organizado; hay mucha gente que prefiere ir por libre y no pertenecer a ningún tipo de organización, por motivos variados. El primer paso consiste en saber hasta qué punto la gente forma parte de alguna organización. Se trata, por tanto, de indagar quiénes pertenecen a algo y a qué pertenecen.

Puede bastar con plantear en común un actividad en la que se van apuntando las organizaciones a las que se pertenecen, a cuáles se pertenece voluntariamente y en cuáles la afiliación es voluntaria.

A continuación se procura presentar cuál es, según los datos que poseen los asistentes, el nivel de afiliación sindical en su propia empresa, luego en el sector y posteriormente en el país e internacionalmente. En este punto es bueno proporcionar alguna información complementaria sobre los niveles de afiliación sindical y los de pertenencia a otro tipo de organizaciones.

Los datos obtenidos deben dar lugar a una discusión, para la que pueden ser buenos el siguiente plan de discusión.

Plan de discusión: ¿Para qué sirve estar organizados?

1. ¿Consideras que hay un buen nivel de participación en organizaciones en este grupo o en otros ámbitos sobre los que hayáis obtenido información?
2. ¿Cómo puedes explicar esos datos de afiliación?
3. ¿Por qué hay más gente en unas asociaciones que en otras?
4. ¿Por qué pueden cambiar tanto los índices de afiliación sindical de unos países a otros?
5. ¿Qué ganas al pertenecer a una organización?
6. ¿Qué inconvenientes plantea pertenecer a una organización?
7. ¿Estarías mejor en tu trabajo si no hubiera sindicatos?
8. ¿Estarían mejor los trabajadores en general si no hubieran sindicatos?
9. ¿Sería mejor que no hubiera sindicatos?
10. ¿Es conveniente que sea la propia empresa la que recaude la cuota sindical?
11. ¿Sería mejor que la sindicación fuera obligatoria (ya lo ha sido en otros momentos)?

Debate: a favor y en contra

Dividimos el grupo de trabajo en cuatro grupos. Los grupos se reunirán por separado durante 15 minutos. Un grupo se va a encargar de buscar argumentos a favor de la existencia de sindicatos y la conveniencia de estar afiliados. Otro grupo se encargará de buscar argumentos en contra. Después de los 15 minutos, organizamos un pequeño debate con alguien del grupo que actúe como moderador. Es bueno que sea un debate estricto en la gestión del tiempo para evitar que la discusión se alargue en demasía. El resto de la clase asistirá al debate y luego emitirán opiniones sobre la discusión; pueden también hacer algunas preguntas o pedir aclaraciones.

Los otros dos grupos se encargarán por su parte de elaborar un pequeño discurso encaminado en uno de los grupos a convencer a alguien de la importancia de estar afiliado en un sindicato, mientras que el otro grupo intentará convencer de que no merece la pena estar afiliado. Lego deben presentar lo que han hecho, intentando convencer o disuadir al resto de los compañeros del curso.

LAS CLASES SOCIALES

No resulta muy sencillo hablar de clase sociales, pues no todos los sociólogos están de acuerdo con su existencia. En todas las culturas, sin embargo, se ha mantenido una cierta estructura jerarquizada. Decía Platón, por ejemplo, que la ciudad, para funcionar bien, necesitaba que cada persona ocupara el lugar para el que estuviera capacitada y hubiera sido educada. Si todos cumplen con lo que se espera de ellos, la ciudad funcionara bien, será una ciudad justa y todos vivirán bien. Él distingue tres clases sociales:

- artesanos, encargados del trabajo básico en la agricultura y en los diferentes oficios; es la clase más numerosa;
- guerreros, encargados de defender la ciudad contra posibles enemigos;

- gobernantes, encargados de dirigir la ciudad; sólo unos pocos, los filósofos, pueden ser gobernantes.

Las sociedades estamentales, por ejemplo, mantenían la existencia de al menos tres clases o grupos sociales: nobleza, clero y pequeños propietarios, artesanos o comerciantes. Casi como clase inferior incluían a los siervos de la gleba y los campesinos. En todos los libros de sociología se analiza la estratificación social, es decir, el hecho de que en las sociedades se puede clasificar a las personas según el lugar que ocupan y según la importancia de ese lugar dentro de la sociedad. De todas formas no se ponen del todo de acuerdo y, si busca algo de información, verás que es así. Todo depende muchas veces de los criterios que se utilicen para establecer la clasificación. A continuación aparecen algunos de esos criterios:

poder político	creencias religiosas
poder militar	grupo étnico
riqueza	estilo de vida
propiedades	nivel de ingresos
trabajo	lazos familiares
grado de educación	

Procura fijarte en la sociedad en la que vives para contestar las siguientes preguntas:

1. ¿Existen en tu sociedad clases sociales?
2. ¿Cuáles serían?
3. ¿Qué criterios, de los anteriores, son los que has utilizado para decidir las clases que existen?
4. ¿Hubiera sido mejor que las clases existieran siguiendo otros criterios?
5. ¿Es posible que en tu propia sociedad se puedan hacer varias clasificaciones utilizando diferentes criterios?
6. ¿Crees que esos criterios son los mismos en otras sociedades?
7. ¿Crees que las personas que perteneces a una de esas clases son más respetadas simplemente por pertenecer a esa clase?
8. ¿Te parecen mejores las clases que has detectado en tu sociedad que las que propone Platón?
9. ¿Sería mejor una sociedad en la que no hubiera clases sociales?

Platón proponía también todo un proceso educativo para conseguir formar a las personas que van a ocupar una determinada clase. En otras sociedades, el lugar que se ocupaba dependía del nacimiento, como ocurría en la Edad Media en Europa o en el sistema de castas de la India en la actualidad. Nuestras sociedades democráticas aceptan que hay diferencias de estatus y poder, pero exigen que se basen en el propio mérito y no en el nacimiento. De ahí la importancia que dan a la igualdad de oportunidades y a la enseñanza gratuita. Es decir, en el supuesto de que deba haber clases y que hayamos decidido cuáles deben ser, se trata ahora de saber qué lugar ocupará o deberá ocupar cada persona en su respectiva sociedad.

1. ¿Qué crees que es lo más importante para pertenecer a una determinada clase social: la familia en la que se ha nacido; los estudios que se han recibido; el dinero que se ha logrado ganar o conseguir en la vida; la propia capacidad personal...?
2. ¿Ocupan en general las personas el lugar que se merecen por su capacidad personal?
3. ¿Hay diferencias justificadas en el estatus o clase social al que pertenecen los seres humanos?
4. ¿Es posible cambiar de trabajo sin cambiar de clase social?
5. ¿Es posible cambiar de ingresos económicos sin cambiar de clase social?
6. Si en algún momento te tocan 6 millones de euros en un sorteo, ¿cambiarías de clase social?
7. Cuando eligen a un trabajador para ser miembro de las Cortes, ¿crees que cambia de clase social?
8. Si un trabajador se convierte en líder sindical y ocupa cargos en el sindicato durante muchos años, ¿cambia de clase social?
9. ¿Resulta sencillo cambiar de clase social?
10. ¿Qué es más sencillo ascender en la escala social o descender? (Puedes suponer que para contestar esta pregunta debes resolver primero qué se entiende por estar más arriba o más abajo en la escala social)
11. ¿Crees que debería haber políticas sociales que favorecieran el que las personas pudieran pasar de una clase a otra?

Actividad de investigación

En las empresas, los trabajadores se encuentran con diversas ofertas de afiliación sindical. Tradicionalmente se ha dividido entre sindicatos de clase y sindicatos amarillos. También se puede establecer una distinción entre sindicatos de servicios y sindicatos reivindicativos. Por último, en España, durante muchos años, hubo sindicatos verticales y en ellos estaban al mismo tiempo trabajadores y empresarios.

La actividad consiste en reunir los programas electorales de los diferentes sindicatos para analizarlos y observar si existen algunas diferencias y cuales serían las más significativas.

Terminado el análisis y comparación, es el momento para averiguar si la distinción entre sindicatos de clase y sindicatos amarillos o corporativos se basa en hechos reales.

La recogida de datos se puede enriquecer recopilando mayor información:

1. Algunos rasgos que definan la conducta de los respectivos sindicatos en tu empresa o sector.
2. Algunas noticias de periódicos en las que puedan verse diferentes posiciones frente a un mismo conflicto o conflictos similares.
3. Consulta de las páginas WEB de cada uno de esos sindicatos.

En la reflexión es muy importante detectar, si las hubiera, las posibles diferencias entre lo que los sindicatos dicen que son y lo que realmente hacen.

AUTÓNOMA

Después de la implantación de las democracias parlamentarias en los países occidentales, se planteó la cuestión obrera, esto es, se comprobó que los intereses de la burguesía y de los trabajadores no eran exactamente los mismos. Estos últimos

decidieron defender de manera autónoma sus propios derechos. Algunos lo hicieron dividiendo el trabajo: unos participaban en la vida política y desde el parlamento promovían reformas legales; otros participaban en la vida sindical, desde donde luchaban por mejorar las condiciones de trabajo. Otros se negaron a esa división y aceptaron más bien otra diferente: los sindicatos desempeñan un función más global, en la que no sólo cuentan las condiciones de trabajo, y otras asociaciones vinculadas de forma difusa con el sindicato se dedican a tareas específicas. En el fondo, la posición de estos últimos se basaba en una dura crítica de los partidos políticos.

LOS POLÍTICOS Y LA POLÍTICA

Cuando apareció el anarquismo, muchos pensadores libertarios pensaban que en su época había muchos políticos corruptos o incompetentes y que, para mejorar la sociedad, era muy importante que acabar definitivamente con la vida política, en el sentido de un parlamento en el que personas dedicadas profesionalmente a la política se hacen cargo de la gestión de la vida social. Aunque es posible entender la vida política como algo más amplio, debemos centrar nuestra actividad en la política y los políticos en sentido estricto, tal y como ahora lo entendemos: aquellas personas que se dedican de forma casi exclusiva a la actividad política (concejales, alcaldes, diputados, senadores, ministros y otros miembros del gobierno, presidente del gobierno, jefe de estado, altos cargos de los partidos políticos...). Dejamos fuera, aunque se podrían incluir, a personas que, sin ser políticos profesionales, inciden directamente en la vida política: líderes sindicales, propietarios de medios de comunicación, representantes del mundo empresarial...

1. ¿Podrías mencionar el nombre de algún concejal de tu ciudad? ¿Y de algún consejero de tu comunidad? ¿Y de algún ministro del gobierno?
2. ¿Y el nombre del alcalde? ¿Y el del presidente de tu comunidad autónoma? ¿Y el del gobierno?
3. ¿Sabes cuántos partidos políticos tienen representantes en tu ayuntamiento? ¿Y en la Comunidad Autónoma? ¿Y en España?
4. ¿Conoces el nombre de algunos diputados? ¿De algunos senadores?
5. ¿Has oído hablar de algunos problemas recientes relacionados con los políticos: financiación de los partidos políticos; adjudicación de contratos a empresas; favores a amigos o familiares...?
6. ¿Conoces algunos políticos extranjeros, bien sea de Europa o de otros continentes?
7. ¿A qué actividades se dedican los políticos?

Si no has podido responder a casi ninguna de las preguntas anteriores, parece que queda claro que, por el momento, la actividad de los políticos no es uno de los temas que te interesa, por lo que difícilmente vas a hablar mucho sobre las preguntas que figuran a continuación. Puede darse el caso, sin embargo, de que estés más informado con lo que la discusión puede ser interesante. O bien puede ser que aproveches la ocasión para empezar a informarte; lo primero que puedes hacer es preguntar en tu casa, durante la comida o en otro momento, para que te expliquen un poco cómo funciona; puedes también buscar alguna información en algún libro asequible; incluso puedes dirigirte directamente a tu ayuntamiento, a la sede de algún partido o al mismo parlamento. Seguro que allí te proporcionan bastante información.

1. ¿Consideras que hay muchos políticos incompetentes o corruptos, o crees que en general son honestos y trabajadores?
2. ¿En qué basarías tu opinión?
3. ¿Crees que hay más personas incompetentes y corruptas en la política que en otras actividades: empresarios, sindicalistas, profesores, médicos, estudiantes...?
4. ¿Sería mejor que los políticos sólo ocuparan su cargo durante unos años y no pudieran ser reelegidos indefinidamente?
5. ¿Es mejor que los políticos no se dediquen a actividades económicas relacionadas con la administración mientras están en el cargo y hasta unos años después de haberlo dejado?
6. ¿Consideras que los ciudadanos debemos pagar un sueldo a todos los políticos que se dedican a tiempo completo?
7. ¿Crees que los políticos deben declarar los bienes que poseen antes de ocupar el cargo y después de dejarlo?
8. ¿Debería obligarse a los políticos a que cumplieran lo prometido en el período electoral?
9. ¿Deberían las personas que se dedican a la política poseer una formación especial?
10. Si has contestado afirmativamente, ¿qué formación sería?
11. Cuando tengas que votar en las próximas elecciones, ¿en qué te vas a fijar para votar a un determinado candidato: presencia física, forma de hablar, partido al que pertenece, promesas electorales, información sobre su actuación anterior a las elecciones...?
12. ¿Consideras que es importante tener en cuenta el comportamiento de un político en su vida privada o debemos fijarnos estrictamente en su comportamiento en la vida pública?
13. ¿Cómo te gustaría que fueran los políticos?
14. ¿Sería mejor que no hubiera políticos?
15. ¿De ser así, cómo se organizaría la vida del país?

La política y los sindicatos

Si el anarcosindicalismo decide no mantener vínculos estrechos con ningún partido, eso tiene algunas consecuencias para su forma de organizarse, sobre todo porque no renuncia en absoluto a avanzar hacia una transformación global de la sociedad. En el plan de discusión que figura a continuación se llama la atención sobre alguno de los problemas más significativos.

1. ¿Debe el sindicato mantener alianzas con alguno de los partidos?
2. ¿Puede no mantener alianzas, pero realizar en algún momento campañas conjuntas?
3. ¿Es correcto prohibir que personas que ocupan cargos en organizaciones políticas los ocupen también en la CGT?
4. ¿Habría que prohibir igualmente que ocuparan cargos en la CGT las personas que los ocupan en ONGs?
5. ¿Debe el sindicato apoyar una candidatura específica en las elecciones sindicales?
¿Debe promover la abstención?

6. Si todos los afiliados a la CGT estuvieran afiliados a un partido político, ¿seguiría siendo la CGT anarcosindicalista?
7. ¿Debe la CGT evitar la formación de tendencias internas identificadas con ideologías políticas: comunistas, trotskistas, anarquistas...?
8. ¿Debe mantener la CGT relaciones estables con otras organizaciones no sindicales: comités pro-presos, organizaciones ecologistas, colectivos ocupas...?
9. ¿Cómo incide mejora la CGT en la transformación de la sociedad en aquellos aspectos que no se relacionan directamente con la vida laboral:
 - a. Creando secretarías específicas: de la mujer, de la salud, de ecología...
 - b. Incluyendo en sus luchas sindicales reivindicaciones que tengan que ver con esos otros problemas: disminución de jornada, no discriminación por razones de género, incremento de la participación de los trabajadores...
 - c. Creando organizaciones específicas que se centren en esos problemas y que mantengan al mismo tiempo una independencia frente a la CGT y una estrecha colaboración
 - d. Colaborando con organizaciones afines dedicadas a temas específicos

EL PROFESOR LIBERTARIO

Félix García Moriyón.

Ponencia presentada en el I congreso de la Federación de Enseñanza de la C.G.T. Valladolid, 1996

0. ALGUNOS PROBLEMAS INICIALES

No resulta sencillo presentar un modelo de una persona que intenta educar desde una opción libertaria. No es que falten referencias en un pasado lejano y próximo, pero sí que existen algunas condiciones especiales en la actualidad que dificultan llevar adelante una práctica libertaria. Dos son las que me parecen más importante.

Por una parte podemos mantener que la ideología libertaria sigue viva y presente en nuestra sociedad, pero no de una manera coherente y compacta, sino dispersa en multitud de manifestaciones que no guardan mucha relación entre sí, excepto ese aire de familia libertaria que las identifica. En esa dispersión resulta especialmente complicado precisar con mayor detalle lo que sería esa persona libertaria dedicada a la educación, sobre todo porque alguno de los modelos más claros no proceden de personas estrictamente libertarias, sino más bien de marxistas "democráticos", aunque ese término tenga algunas contradicciones intrínsecas que no puedo analizar aquí.

Por otra parte, a diferencia de lo ocurrido hace casi un siglo, en estos momentos la educación ha sido absorbida casi íntegramente por el estado. Las instituciones privadas que se dedican a la enseñanza suelen ser menos progresistas y estar más al servicio de la clase dominante que la propia educación estatal, aunque sea necesario hacer importantes matizaciones a ambas afirmaciones. Falta una amplia red de escuelas o ateneos libertarios en los que la pedagogía libertaria fuera algo más que una reflexión teórica. No es de extrañar que muchos de los que nos consideramos profesores libertarios nos veamos obligados a hacer compatible esa definición con la condición de funcionarios del estado. Es cierto que el estado actual no es ya la máquina de opresión que era en los inicios del pensamiento y la práctica anarquista, pero no deja de ser un estado y no conviene nunca olvidar que en el seno de la escuela pública nunca va a ser sencillo —quizás nunca sea posible— profundizar en prácticas pedagógicas libertarias. El sistema está en última instancia, al servicio de quien está.

Lo que acabo de mencionar debe ser completado con una aproximación dialéctica al mundo de la escuela formal. Debemos huir de cualquier interpretación reduccionista acerca de la función que la escuela formal desempeña en la sociedad. De hecho, esta se ve siempre sometida a dos imperativos contradictorios, como ha señalado algún autor. Sin lugar a dudas, como ya he mencionado, la escuela funciona como un mecanismo de selección para acceder a los diferentes puestos de una sociedad basada en la jerarquización y, al mismo, tiempo como un mecanismo de potente socialización. A la vista de los datos de que disponemos, es posible mantener que esa función de selección consiste sustancialmente en dar legitimidad a una selección que ya se ha realizado previamente, por más que el sistema insista una vez tras otra en la igualdad de oportunidades. Igualmente, sin negar otras importantes contribuciones, la escuela formal contribuye poderosamente a inculcar en los niños y adolescentes los valores establecidos y, entre ellos, el valor de la sumisión al orden existente y a las jerarquías que lo defienden. Dicho con más sencillez: la mayoría de los niños aprenden en la escuela a pasar por el aro.

Pero decir solamente eso es contar solamente la mitad de la película. La escuela es igualmente uno de los ámbitos en los que se dan con mayor fuerza los esfuerzos de los seres humanos por alcanzar una educación universal que les permita enfrentarse en mejores condiciones a los múltiples y sinuosos mecanismo de opresión. En ese sentido, sus

contribuciones han sido muy importantes como lo muestra el incremento sustancial de la capacidad de la población por entender y criticar el mundo que les rodea. Al mismo tiempo, en las escuelas, cumplidas determinadas condiciones, se pueden dar y de hecho se dan condiciones de convivencia que son radicalmente solidarias y democráticas, mucho más que en cualquier otra institución. Por último, pero no menos importante, la escuela formal es un ámbito adecuado y eficaz para luchar contra la ignorancia que es el alimento de la esclavitud.

Teniendo en cuenta lo anterior, no hay lugar ni para un optimismo ingenuo ni para un pesimismo desesperanzado; como decía Umberto Eco en el título de uno de sus libros, no tenemos que ser ni apocalípticos ni integrados, sino mantenernos siempre en esa zona intermedia en la que es posible hacer más cosas de las que el poder dominante cree aunque menos de las que nuestras ilusiones transformadoras nos hacen creer. Porque es posible mantener la ilusión sin ser un iluso, me aventuro a señalar algunas características que me parecen decisivas y en las que es posible encontrar una propuesta alternativa con un claro sello libertario. Aunque mayoritariamente estoy pensando en las personas que nos dedicamos a la educación formal, y más en concreto en la estatal, todo lo que a continuación voy a exponer son unos principios generales que, con las adecuadas matizaciones, puede y debe ser llevado a la práctica en todo tipo de ámbito educativo: educación formal, no formal e informal, y educación en ámbitos específicos como pueden ser educadores sociales, educadores sociales, educación especial...

1. PROFESIONALES COLABORATIVOS

Es antigua la adecuación entre saber y poder; aquellos que más saben en un campo concreto disponen inmediatamente de un poder sobre las demás personas que se ven obligadas a depositar su confianza en esos expertos. Los ejemplos son muy numerosos y van desde los médicos que nos atienden en caso de enfermedad hasta el mecánico que nos arregla el coche, pasando, obviamente, por los profesores que se hacen cargo de la educación de nuestros hijos o de nosotros mismo. El progresivo incremento de los conocimientos y de la complejidad de la sociedad en la que vivimos no ha hecho más que acentuar esa relación entre poder y saber, con los inconvenientes añadidos del exceso de especialización. Por centrarme en el ámbito de la enseñanza, al que debo dedicar mi atención, no hace ni 30 años una persona podía acceder a la posición de maestro habiendo terminado el bachillerato elemental y habiendo seguido una formación de un par de años. Todo el mundo sabe que esto ya no es así, pero además todo el mundo sabe que se ha producido una especialización que afecta a todos los niveles educativos, incluidos los de la educación infantil y primaria. La tendencia está lejos de haber terminado; la sensatez hace prever que, una vez superadas las inercias y otros bloqueos menos presentables, avanzaremos hacia un cuerpo único y se exigirá al profesorado cada vez mayor formación hasta llegar a la titulación universitaria y, por descontado, la formación y renovación permanentes.

Toda persona que posee un poder específico tiene una marcada tendencia a conservarlo y utilizarlo con excesiva frecuencia en su propio beneficio. Una clara manifestación de esto es la utilización de un lenguaje esotérico, sólo comprensible por los propios detentadores de ese saber. Con frecuencia los médicos ocultan su ignorancia recurriendo a pomposos nombres griegos con los que impresionan a sus sufridos pacientes, o los abogados hacen uso de una jerga indescifrable que nos obligará a acudir corriendo a pedir su ayuda si no queremos ser arrasados por el abogado de la parte contraria. Al mismo tiempo recurren al sencillo expediente de no proporcionarnos toda la información de la que disponen

para que de esa manera tengamos que ponernos en sus manos en futuras ocasiones, o para poder ocultar los verdaderos motivos, que no razones, que les llevan a tomar una determinada decisión; sus decisiones, basadas en tan sólidos y exclusivos saberes, no podrán ser discutidas por los profanos en la materia. A mayor abundancia, procuran hacerse imprescindibles y, además, hacen valer su saber muy por encima de sus méritos reales. Para evitar cualquier tipo de problemas, desarrollan un marcado sentido corporativo y hacen causa común cada vez que alguna sufrida víctima de sus más que discutibles decisiones intenta demostrar la responsabilidad del experto.

Ya he dicho que se trata de una tendencia, aunque dada la frecuencia con la que se produce, más bien podemos pensar que es una característica indisoluble de los profesionales en esta sociedad. Los rasgos que acabo de mencionar pueden aplicarse fácilmente a los profesores en la enseñanza. Poseemos, sin duda, un saber muy superior al de los que acuden a solicitar nuestros servicios, sean estos los propios niños o sus padres o tutores. Aunque la educación no ha desarrollado un vocabulario excesivamente técnico, no dudamos en refugiarnos en una terminología administrativo-burocrática que puede ser bastante frustrante para nuestros clientes habituales, más todavía si se trata de los niños. Procuramos mantener una autonomía absoluta en la toma de las decisiones, recurriendo con frecuencia a pomposas justificaciones como la calidad de la enseñanza o el futuro bienestar del alumnado para encubrir motivaciones bastardas, como no movernos de la silla o librarnos de un alumno que nos resulta incómodo. Y para completar, nos dejamos llevar por el corporativismo más cerrado cuando alguno de nuestros colegas es pillado en un renuncio.

Es cierto, sin embargo, que la educación por su propia definición nos obliga a distanciarnos de algunas de las tendencias más perversas de esos profesionales expertos. Nuestra obligación primaria es que nuestros alumnos alcancen la plena autonomía y lleguen a pensar por sí mismos, aunque no siempre contribuimos claramente a eso. Al mismo tiempo la desigualdad en el saber, como ya ampliaré más adelante, no es tanto un cimiento sobre el que asentamos nuestro control cuanto una condición necesaria de la propia práctica pedagógica; debemos además transmitirles el saber que poseemos, proporcionándoles las claves que les permitan hacer un uso significativo de ese saber. Por último, la labor educativa es algo que se debe llevar adelante en estrecha colaboración con la familia, lo que también provoca el que, como ya he mencionado, sea muy difícil el refugiarnos en un vocabulario críptico que mantiene a distancia a las personas con las que nos relacionamos. No obstante hay que insistir en que tenemos más o menos los mismos defectos que cualquier otro profesional y nos regodeamos en esa especie de poder omnímodo que poseemos cuando nos encerramos en un aula con un grupo de alumnos normalmente indefensos.

De alguna manera, el papel del profesor libertario se define partiendo del negativo de la imagen del experto que acabo de esbozar. Practica justamente los rasgos contrarios y estarás aproximándote a una práctica profesional coherente con unos principios libertarios fundamentales y recuperando para la educación el papel liberador de los seres humanos que nunca debe perder. Ahora bien, es posible también avanzar un poco más en las características que debe cumplir ese profesional colaborativo que estamos proponiendo para lo que hace falta resaltar algunos rasgos positivos.

Uno de estos rasgos es el de estar permanentemente atentos a las necesidades del colectivo con el que trabajamos. El gran error de todos los expertos es que suelen estar enfrascados en sus propios problemas e intereses y nunca son capaces de entender cuáles son realmente las necesidades de las personas a las que se supone que deben ayudar. En nuestro caso, hay una excesiva tendencia a subordinar toda nuestra práctica a unos objetivos educativos y a unos programas diseñados de forma genérica por las autoridades administrativas. Debido a eso es fácil que nos olvidemos de quienes son los auténticos pro-

tagonistas del proceso y a quienes debe servir primariamente la educación: los propios niños con los que estamos trabajando. A ellos hay que escuchar, y sus propios deseos, intereses, problemas, son el punto de partida sobre el que debe ser edificada la labor educativa. Y lo mismo se puede y se debe decir de los deseos, intereses y problemas de las familias con las que esos niños conviven, y de la comunidad a la que pertenecen, aunque familias y comunidad van siempre después de los propios niños. Y obsérvese además que he mencionado que esos deseos e intereses son el punto de partida, lo que no significa que sea lo único que debemos tener en cuenta ni tampoco el punto de llegada. Los niños no son ni mejores ni peores que el ambiente en el que están creciendo, por lo que sus intereses pueden ser muy poco presentables: excesivamente pobres, cargados de prejuicios, sesgados por un individualismo egoísta y mezquino, vulgares y acomodaticios... En todo caso es su propia vida la que está en juego y tienen derecho a que su punto de vista sea tenido seriamente en cuenta.

El segundo rasgo sobre el que quiero llamar la atención es el de la necesidad de que nuestra actividad pedagógica conceda especial prioridad a proporcionar a los alumnos los instrumentos con los que van a poder elaborar por sí mismos un proyecto original e irrepetible de vida significativa, el proyecto de su propia vida. No basta con apelar a la colaboración de los interesados para después regodearnos en su incapacidad de proponer nada realmente serio. De todos es sobradamente conocido el famoso proverbio de que hay que enseñar a pescar, y de eso se trata en este caso. La única manera de que los propios interesados sean protagonistas de su educación y puedan colaborar activamente es que no sólo no les ocultemos las claves que les permitan asumir ese protagonismo, sino que debemos positivamente colaborar a que se apropien de esos instrumentos imprescindibles. Todo lo demás será una pequeña o gran estafa que apenas podremos ocultar apelando a que cuando se les deja actuar no saben hacerlo, de donde pasamos inmediatamente a resaltar la necesidad de que se pongan obedientemente en nuestras manos.

2. PROFESIONALES REFLEXIVO Y CREATIVOS

Dada la preparación que el profesorado hemos recibido en nuestro proceso de formación para acceder a la educación, es relativamente sencillo que nos convirtamos en unos técnicos más o menos cualificados cuya única función es interpretar adecuadamente las directrices elaboradas por los expertos en el marco específico de nuestra aula o nuestro centro escolar. El profesorado de infantil y primaria recibe una educación de grado medio, es decir la de una persona a la que no se le va a exigir un especial nivel de responsabilidad en la configuración de su propia actividad, algo que ocurre en todas las actividades en las que podemos encontrar técnicos superiores y medios, como pasa con la arquitectura, por ejemplo, actividad en la que al aparejador sólo se le va a exigir que aplique adecuadamente lo que el arquitecto ha decidido. Al profesorado de enseñanza secundaria se le exige una formación superior, pero, como no se le dota de ningún conocimiento pedagógico general, su capacidad creativa se reduce al ámbito específico de su disciplina.

El hecho de que una parte cada vez mayor de la educación formal esté absorbida por el estado no hace más que acentuar esa concepción del profesorado. Toda la maquinaria burocrática del aparato estatal se basa en algunos principios básicos, entre los que destaca el de jerarquización y obediencia al nivel superior de mando. En la enseñanza privada se da idéntica exigencia de obediencia, aunque las motivaciones sean diferentes; el profesorado debe cumplir estrictamente las líneas globales señaladas por un proyecto educativo de centro en cuya elaboración normalmente no ha participado. Basta con fijarse en el funcionamiento efectivo de la inspección educativa para comprobar ese marcado sentido burocrático

jerarquizado y esa reducción de los profesores a meros ejecutores de grandes proyectos educativos. En el mismo sentido funcionan las direcciones de los centros de enseñanza públicos, que deben asumir cada vez más el papel de garantes en el centro del cumplimiento del ordenamiento legislativo de la educación.

La educación, sin embargo, es un trabajo de gran nivel de complejidad. Más de uno defendería, como hago yo, que dar clase es un arte para el que es imprescindible dominar adecuadamente los procedimientos técnicos de los que depende su ejecución, pero que no se agota en absoluto en esos procedimientos técnicos. Exige una actividad permanente de alto nivel en la que, sin desconocer en ningún caso los grandes objetivos propuestos por la sociedad o la comunidad educativa, la tarea fundamental consiste en recrear esos objetivos para que sean significativos para las personas con las que estamos trabajando. La calidad de la relación pedagógica depende, por tanto, más que nada de la habilidad con la que sepamos ser sensibles al contexto específico en el que movemos, descubramos, como ya decía antes, sus propias necesidades y expectativas y sepamos aplicar en cada caso los procedimientos más adecuados. Al igual que pasa con todo arte, o toda actividad de alto nivel de reflexión, seguir rígidamente las directrices técnicas sólo nos permite, en el mejor de los casos, no hacer mucho daño a nuestros alumnos, pero desde luego no nos permite que esos alumnos encuentren lo que a ellos les está haciendo falta para desarrollar al máximo todas sus posibilidades.

Debemos ser, por tanto, profesores reflexivos y creativos. Tenemos que reflexionar constantemente sobre nuestro trabajo y esa reflexión no se agota en buscar los medios más adecuados para cumplir unos fines determinados marcados por otras personas, sino que debe llegar a los propios fines que la educación se plantea. Cuando entro en el aula, no tengo que pensar en cómo voy a conseguir que mis alumnos alcancen el nivel fijado en un diseño curricular previamente fijado, sino más bien debo pararme a pensar en cómo reconstruyo los fines u objetivos que están presentes en el curriculum para que se adapten de la mejor manera posible a lo que ese grupo de personas con las que estoy trabajando necesita. Como es lógico, la reflexión incluirá inmediatamente los medios que voy a tener que ir aplicando en cada momento y será entonces cuando toda mi formación técnica resultará imprescindible. Y hay que ser también creativo en el sentido de estar abierto a nuevas posibilidades, en mostrar la suficiente flexibilidad práctica y teórica como para cada contexto determine lo que debe ser hecho. Los criterios de tipo universal que orientan nuestra actividad no se pueden convertir nunca en un corsé rígido en el que es preciso encajar a todos y cada uno de los niños; el proceso es más bien el inverso: nuestro respeto riguroso y permanente a lo que de original y único hay en cada alumno y cada grupo, es lo que hará posible que esos niños, en su propio desarrollo, lleguen a desarrollar su propio proyecto personal de vida en las mejores condiciones, convirtiéndose así en punto de referencia con valor de universalidad.

Es un hecho el que en las últimas décadas se ha ido insistiendo cada vez más en esta dimensión reflexiva y creativa del profesorado, totalmente coherente con lo que decía en el apartado anterior del profesional colaborativo. Es más, como algunos autores señalan, no es posible llevar adelante lo que plantea la nueva ley general de educación si no contamos con profesionales del tipo que aquí estoy intentando describir sumariamente. Una de las contradicciones más graves de esta nueva ley que se encuentra en proceso de aplicación es precisamente el de no haber sentado las bases materiales y organizativas adecuadas para que ese modelo de profesorado que está exigido por las grandes líneas teóricas pueda darse. De entrada se ha escamoteado una vez más la exigencia de un cuerpo único de enseñantes y se ha consagrado que sólo es necesaria esa titulación media en los niveles infantil y primario. Pero es que tampoco se recoge de forma adecuada en los horarios y en los planes de formación

permanente algunas exigencias que plantea el querer contar con profesionales altamente cualificados.

No tengo muy claro de todas formas que todo el problema proceda de las altas instancias ministeriales. Es cierto que cualquier persona que se dedica con rigor a la educación se ve rápidamente abocada a este tipo de práctica de alto nivel y no pondrá más limitaciones a su ejercicio que las que le vengan impuestas por la escasez de medios o por el número de alumnos. Sólo si trabajamos de esa manera, alcanzará nuestro propio trabajo los niveles de sentido que lo convierten en algo estimulante y creativo para nosotros mismos. Sin embargo no podemos nunca dejar de lado las enormes ventajas que pude suponer para muchas personas el quedarse meramente en el nivel de técnicos que se limitan a aplicar sin reflexionar demasiado en lo que están haciendo. Nuestro nivel de exigencia cotidiano disminuye, si bien es cierto que pagamos el precio de ejecutar un trabajo que va convirtiéndose en rutinario y va perdiendo sentido para nuestro propio proyecto personal de vida. También tiene la enorme ventaja de que podemos echar siempre la culpa de lo que ocurre a agentes externos, bien sea el ministerio de educación correspondiente, bien sean los propios alumnos o sus familias. Al exigir, por tanto, que una persona dedicada a la enseñanza sea una profesional creativa no sólo contamos con las resistencias de las autoridades académicas, sino también con las de muchas personas que actualmente se dedican a la educación.

3. AUTORIDAD SIN PODER

Uno de los núcleos del pensamiento libertario es la crítica radical a los mecanismo de opresión, al ejercicio del poder que corrompe a los que lo aceptan. De hecho, la palabra que en su origen definió con mayor fuerza al movimiento libertario fue la de anarquismo, que se puede utilizar tanto o más que la de movimiento libertario; y cualquiera sabe que anarquismo significa ausencia de poder. La lucha constante por conseguir ser libres y solidarios dirige gran parte de sus más acertadas críticas a todos los mecanismos de opresión que fomentan la sumisión entre los seres humanos. En este mundo hay esclavos porque hay amos, pero también hay amos porque hay esclavos y es contra esa situación de sumisión y opresión contra la que tenemos que combatir sin tregua. Conseguir que nuestros alumnos lleguen a ser personas capaces de pensar por sí mismos, de forma crítica y creativa, en colaboración y diálogo con sus propios compañeros, es un objetivo prioritario de la relación pedagógica. Dado que los medios deben ser siempre coherentes con los fines, la libertad sólo puede desarrollarse a través de la libertad.

Es cierto que la relación maestro-alumno tiene unas características específicas que hacen especialmente difícil ejercerla en condiciones de libertad. Bakunin afirma en una ocasión que la educación consiste en un proceso en el que se empieza por la máxima autoridad y se termina en la más completa libertad. Mientras los niños son pequeños, hay que imponerles determinadas normas que quedan fuera del alcance de su comprensión; pero según van creciendo hay que reconocerles una mayor capacidad de ejercer libremente su propia actividad, hasta terminar en una situación de completa libertad. Aunque haya gozado de gran prestigio en la tradición educativa occidental, y no sólo occidental, creo que esta descripción es sólo parcialmente válida, si bien señala con claridad cuál es el objetivo final: que piensen y actúen por sí mismos. Es también algo cierto que la relación pedagógica es intrínsecamente una relación de desigualdad; es más, sólo es posible en la medida en que se da esa desigualdad. El maestro posee una edad mayor, y con ello una mayor experiencia, y ha alcanzado un desarrollo más completo de todas sus capacidades, aunque nunca debe considerarse a sí mismo como una persona completamente madura. Este es un primer aspecto que debemos tener muy claro: por muy adultos que seamos, siempre debemos estar abiertos a

seguir aprendiendo, a madurar un poco más, a descubrir nuevas perspectivas y nuevos enfoques. Es un error de nefastas consecuencias pensar que en un aula sólo los alumnos aprenden y sólo el profesor enseña; más bien la educación es un proceso dialógico abierto, característica que volveré a mencionar en el apartado siguiente.

Ahora bien, insisto en esa desigualdad intrínseca. Si yo entro en un aula para enseñar a mis alumnos, es imprescindible que tome desde el primer momento algunas decisiones y que ejerza una autoridad que pueda servir de punto de referencia al alumnado para que sean capaces de construir su propia personalidad. El maestro nunca es el compañero, ni debe diluir su función en la de la simple compañía o la de mero facilitador que pone a disposición de unos alumnos los instrumentos que estos van demandando para desarrollarse. De lo que ya he dicho antes sobre los profesionales críticos y creativos se desprende con facilidad este necesario ejercicio de la autoridad. Como profesor tengo la obligación de "tirar" de mis alumnos, de "provocarlos", de plantearles desafíos que les obliguen a sacar lo mejor que llevan dentro y a ir construyendo una vida plena de sentido. La autoridad, por tanto, no tiene nada ver en principio con el poder.

Sin embargo, la situación de superioridad que posee todo profesor en el aula por sus conocimientos y su edad, le hace proclive a considerarse investido de un poder especial que le permite tomar todas las decisiones que estima necesarias sin tener en cuenta a sus propios alumnos. Es por eso por lo que la frontera entre el ejercicio de la autoridad y el autoritarismo es siempre una frontera de límites imprecisos y contornos movibles. Es más, casi me atrevo a decir que, en la práctica, y más en concreto en la práctica escolar, siempre que oigo hablar del debido respeto a la autoridad, tengo la sensación de que en el fondo se está apelando a la preservación de los privilegios no justificados del poder, es decir, se está apelando al autoritarismo. Resulta por eso muy prudente mantener una permanente actitud de sospecha respecto a nuestra propia actividad, reconsiderar siempre la posibilidad de que en lugar de ejercer una autoridad que nos merecemos en la medida en que nos la ganamos a pulso, estemos practicando un despotismo más o menos ilustrado. Porque no existe una fórmula mágica que nos pueda decir de antemano cuándo vamos a incurrir en autoritarismo y cuándo vamos a caer en la permisividad, extremos ambos igualmente nocivos.

No puedo, por tanto, ofrecer ninguna receta, ninguna técnica, que garantice de una vez por todas la ausencia de autoritarismo en el aula, pero sí se pueden avanzar algunas ideas que deben ser tenidas en cuenta para mantener esa propuesta de educación liberadora que defiendo. Tres cuestiones me parecen decisivas en este ámbito. La primera es tener siempre en cuenta que el protagonista del proceso educativo es el niño, no el profesor. La segunda consiste en desarrollar algo que podemos llamar una pedagogía del contrato, en la que profesores y alumnos participan conjuntamente en la elaboración de los contenidos y procesos educativos. Por último, se impone una regulación de la convivencia que incluya la participación del alumnado y que garantice rigurosamente sus derechos, habida cuenta de su específica situación de debilidad en el ámbito escolar.

Sin negar que todo proceso educativo es también un proceso de socialización y que en esa medida es necesario transmitir al niño la cultura de la sociedad a la que pertenece, empezando por la propia lengua, el objetivo que considero prioritario es por encima de todo lograr que cada niño pueda desarrollar su propio esbozo de vida personal, dotarlo de los instrumentos que hagan posible que él mismo elija y lleve adelante un proyecto de vida único e irrepetible. Tenemos que partir, por tanto, de los intereses del niño, algo que, por otra parte, sabe cualquier persona que se dedica a la enseñanza y que procura que su trabajo sirva para algo. Partir de esos intereses no significa en ningún caso quedarse en ellos, pues eso limitaría las posibilidades de desarrollo personal de los niños; más bien hace falta, en especial en nuestra sociedad, abrir perspectivas, ensanchar sus horizontes, descubrirles nuevas

posibilidades que están a su alcance si se esfuerzan por romper con las rutinas establecidas. Al mismo tiempo, respetar esos intereses es dejarles que construyan su propio proyecto que quizás no tenga nada que ver con el nuestro; no pretendo nunca que los niños piensen como yo, adopten una concepción libertaria de la vida o rechacen ciertas pautas de comportamiento que considero negativas. Nada, pues, de adoctrinamiento, algo que siempre puede colarse por la puerta falsa, y mucho menos de ese adoctrinamiento que consiste en convertir nuestras clases en una permanente moralina dirigida a los alumnos, o que incurren en la contradicción de obligar a la gente a ser libres. Ayudémosles a algo tan simple y tan difícil como que sean ellos mismos y sean capaces de construir un mundo en el que quieran vivir.

Para ser coherente con lo anterior, hace falta romper completamente una dinámica unilateral en la que es la persona que da clase la que toma todas las decisiones sobre qué y cómo enseñar. Normalmente, además, y como ya he señalado antes, en realidad ese tipo de persona se limita a imponer un programa o currículum que le ha venido definido desde arriba por los técnicos expertos que pueblan los despachos del Ministerio de Educación. El programa es utilizado como lecho de Procusto en el que deben caber todos los niños, independientemente de sus necesidades específicas o sus diferentes procesos de aprendizaje. Frente a este modelo descendente de la relación pedagógica, hace falta desarrollar un cierto contrato en el que el alumnado es invitado a participar activamente en la organización de su propio proceso de aprendizaje. Al comienzo de cada curso escolar se discute con los alumnos cuáles son los objetivos propuestos en el nivel y área en el que se está trabajando, cómo se pueden concretar o modificar esos objetivos de tal manera que se adecuen más directamente a algo que pueda ser significativo para ellos, cómo se va a organizar el proceso de aprendizaje, teniendo en cuenta los recursos de que se dispone y los criterios que se van a emplear para evaluar el trabajo que se vaya realizando y para introducir las modificaciones que la práctica vaya exigiendo. El contrato no parte del vacío, sino que se articula a partir de unos datos que tanto los alumnos como nosotros tenemos que tener en cuenta; pero eso es sólo el punto de partida y los límites que señalan el terreno en el que nos vamos a mover. Admitido eso, queda un amplio margen para la discusión y la toma de decisiones, margen que habitualmente no queremos reconocer para no iniciar ese proceso de real participación del alumnado. Es más, incluso los límites nunca están definidos de manera tan rígida como para que no exista un margen de creatividad que nos permita ampliarlos o modificarlos.

Un punto crucial en esta propuesta de llegar a acuerdos con el alumnado es el que recoge el arduo problema de la evaluación del proceso de aprendizaje. Cuando nos situamos en el sistema educativo, en la enseñanza formal, todos sabemos que una de las funciones básicas es la de calificar para poder clasificar a las personas y asignarles un puesto en una sociedad jerarquizada. La calificación, con todas sus implicaciones sociales y económicas, sigue siendo el mecanismo básico de poder del profesorado, el último recurso que está siempre presente en nuestras aulas introduciendo importantes distorsiones en la enseñanza. Hay que reconocer esa dimensión intrínsecamente perversa de todo proceso de calificación, pero también hay que reconocer que su superación sólo se podrá producir cuando se hayan superado las causas sociales que la justifiquen. Por otra parte, también es necesario reconocer que, con todas sus limitaciones, el rendimiento académico parece un sistema de selección y asignación de puestos sociales más justo que los empleados en otras épocas. Lo importante en todo caso es introducir en nuestra práctica pedagógica unos modelos de calificación que ayuden a hacer frente a este problema, y eso es lo que se puede hacer en el marco de la pedagogía del contrato: incluir también en ese contrato la calificación y hacer posible que los alumnos participen en su evaluación.

No se trata de que los alumnos interioricen procesos de autocontrol que puedan ser tremendamente represivos. Para llevar adelante en buenas condiciones el contrato de califica-

ción, hace falta, en primer lugar, situar la calificación en el marco más amplio de la evaluación. Todos debemos estar siempre interesados en evaluar lo que estamos haciendo, pues sólo así sabremos qué estamos haciendo bien y mal, cuáles son nuestros aciertos y errores, y partiendo de eso podremos hacerlo mejor; calificar es un subproducto distorsionado de ese proceso más amplio que sí es imprescindible en la enseñanza. Se puede y se debe enseñar sin calificar, pero no se puede enseñar sin evaluar.

El tercer ámbito en el que el contrato es imprescindible es el que se centra en las normas de convivencia que deben regular el funcionamiento del aula, un lugar en el que obviamente deben surgir desacuerdos y conflictos. También en este caso resulta nocivo reducir esa convivencia a un problema disciplinario que puede ser resuelto con un reglamento de régimen interior decidido por el profesorado, siendo éste el único capacitado para llevarlo adelante en el aula. En primer lugar, los estudiantes tienen que participar en la elaboración de las normas que rigen su comportamiento y regulan los conflictos que pueden surgir en el aula; el proceso de elaboración les permitirá tomar clara conciencia de ese tipo de problemas, potenciando así su reflexión sobre los procesos de aprendizaje y sobre las dificultades de la vida social. En segundo lugar, el alumnado tiene derecho a participar en la solución de los conflictos que surgen en el aula. Cuando se plantea un problema, y pueden ser cualquiera el que detecte la existencia de ese problema, hay que discutir en el grupo cuál es el problema, sus causas y el posible modo de resolverlo; los conflictos se dan en el grupo, afectan a la vida del grupo y deben ser resueltos por el mismo grupo. Sólo en casos muy excepcionales tendría sentido que el grupo apelara a una instancia exterior para que pudiera actuar como mediadora. Por último, al igual que en los otros aspectos de esta pedagogía del contrato, se deben cuidar al máximo las garantías de que todos los afectados serán debidamente escuchados, que se tendrán en cuenta los diferentes puntos de vista y que se seguirán adecuadamente las normas propuestas para la resolución de los conflictos. Llegar a un consenso es algo siempre deseable, pero no tanto como para que no quepan en una comunidad las diferencias; son muchas las ocasiones en las que puede resultar preferible no llegar a una única conclusión que pueda suponer la anulación de perspectivas que pueden ser mantenidas con cierto rigor.

El contrato pedagógico abarca, por tanto, los contenidos, los procesos, los sistemas de evaluación y calificación y las normas de convivencia. Es una propuesta específica para hacer frente al problema del autoritarismo en el aula y para desarrollar relaciones pedagógicas liberadoras. El contrato se convierte tanto en punto de partida como en punto de llegada de un proceso de aprendizaje. Es punto de partida en la medida en que supone una concepción de la educación y de las personas que participan en las relaciones pedagógicas (profesores y estudiantes) que debe estar presente desde el principio. Ya en los niveles propios de la educación infantil es posible establecer contratos pedagógicos con los niños. Pero es también un punto de llegada; las actitudes y habilidades que son necesarias en una comunidad regida por el contrato no surgen espontáneamente, hay que desarrollarlas y potenciarlas, tarea algo ardua en una sociedad que parece regida por normas diferentes, por más que los sistemas de democracia representativa digan basarse en el contrato social. El profesor no puede, por tanto, ser uno más en este proceso. De él se espera que genere las condiciones que hagan posible que los alumnos se embarquen en esa dinámica del contrato de tal manera que éste vaya enriqueciéndose en la forma y el fondo, en los procedimientos y en los contenidos. Ese es el difícil papel de una persona dedicada a la enseñanza del que vengo hablando en este apartado: debe ser uno más, pero al mismo tiempo no es uno más y para eso deberá siempre ejercer su autoridad sin que esta tenga nunca nada que ver con el poder.

4. SOLIDARIO Y AUTOGESTIONARIO

En lógica continuidad con lo que acabo de mencionar, la fórmula más adecuada para evitar cualquier tipo de autoritarismo en la enseñanza pasa por organizar una práctica cooperativa y autogestionaria. Poco más puedo añadir aquí a lo que ya he comentado en el apartado anterior. La solidaridad y la autogestión no se predicán, se muestran en la práctica cotidiana, pues sólo pueden adquirirse a través de su ejercicio, siempre y cuando ese ejercicio incluya la reflexión permanente sobre lo que se está haciendo. Se puede entender, por tanto, que la pedagogía del contrato que acabo de esbozar se convierta en eje sobre el que pivota una propuesta de trabajo solidaria y autogestionaria. El contrato pedagógico nos lleva inmediatamente a convertir nuestras aulas en una comunidad de investigación y el centro en una comunidad justa.

Transformar el aula en una comunidad de investigación significa romper completamente con el modelo de educación bancaria que denunciaba Freire. Se rompe con un esquema en el cual el profesor es el depositario de un saber que transmite para que sea recibido por el alumnado. Más bien estamos buscando una relación multipolar en la que, como ya he dicho, el profesor desempeña un papel básico, pero no exclusivo ni tampoco central. Los niños deben darse cuenta de que las relaciones de aprendizaje se desarrollan en diversas direcciones. Por descontado van del profesor al alumno, pero también van del alumno al profesor y lo que es más importante, van de unos alumnos a otros. Y no tenemos que pararnos en las paredes del aula; es necesario transformar igualmente todo el centro en una comunidad justa en la que los alumnos participan directamente en todos los aspectos relacionados con la gestión del centro: discuten sobre la organización pedagógica, participan en la elaboración de las normas de convivencia y en la resolución de los conflictos, intervienen en el diseño del proyecto educativo y en la adecuación de los objetivos generales de la educación al centro específico en el que están aprendiendo.

No puedo dedicar más tiempo a desarrollar estas ideas que tratamos con más detalle al capítulo dedicado exclusivamente a la autogestión en el centro. Lo importante en el marco de este capítulo dedicado al modelo de profesor libertario es insistir en que un modelo de vida personal y social basado en el apoyo mutuo no surge espontáneamente. Hay que facilitar su crecimiento y ayudar a que arraiguen las condiciones que hacen posible esas prácticas solidarias. Eso es algo que se puede y se debe hacer directamente en el aula, pero para ello debemos romper con muchas inercias adquiridas que se basan precisamente en una concepción jerarquizada de la relación pedagógica y del papel del profesor, al que se le atribuye toda la capacidad mientras que se priva de la misma a los niños. El profesor libertario debe, por tanto, fomentar prácticas colaborativas de aprendizaje, generar situaciones en las que los niños se vean animados a trabajar en equipo, aportando cada uno según su capacidad y recibiendo cada uno según sus necesidades. Y esas prácticas y situaciones no es algo que proponemos que hagan los alumnos, sino algo que hacemos nosotros mismos todos y cada uno de los días que estamos en el aula, del mismo modo que mostramos el valor de la solidaridad cuando dedicamos mayor tiempo y energía a aquellos alumnos que tienen mayores dificultades en su proceso de aprendizaje.

La apuesta por una pedagogía solidaria y autogestionaria significa también romper con una cierta dinámica que convierte los centros en pequeños reinos de taifas en los que cada uno campa a sus aires sin intentar un trabajo en equipo medianamente creíble. Hay que formar grupos de trabajo con las otras personas que trabajan en el centro con nosotros, realizar proyectos conjuntos de investigación-acción e incidir colegiadamente en la gestión y orientación del funcionamiento del centro, desarrollando hasta el máximo posible formas asamblearias de discusión de problemas y propuestas y de toma de decisiones. El modelo no

es algo que sólo sirva en un ámbito, sino que forma parte de nuestra visión del mundo y debe hacerse presente en todas las instancias en las que está implicada nuestra actividad profesional. Primero, por descontado, en el aula con los alumnos. Pero a continuación también en el centro con el resto de los compañeros de trabajo. Y por último, como no podía ser menos, implicándonos en organizaciones de renovación pedagógica o sindicales en las que podemos unir nuestros esfuerzos a los de otras personas que están también esforzándose por mejorar la educación, y contrastar nuestras ideas con las de aquellos que pretenden vincular la transformación del sistema educativo con una transformación más amplia de la sociedad.



Edita: COMISIÓN CONFEDERAL CONTRA LA PRECARIEDAD

TEXTOS: Antonio J. Carretero

DERECHOS SOCIALES, PRECARIEDAD y LUCHA ANTICAPITALISTA. Cuestionamientos y proposiciones

ÍNDICE

1.	Los Derechos Sociales como retórica política.	2
2.	Doble discurso : principios éticos frente a regulación jurídica.	2
3.	Alcance y objetivo de los derechos sociales, o la sofisticación socialdemócrata.	3
4.	La perspectiva anarquista: la máxima libertad como derecho.	5
5.	Los derechos sociales contra la propiedad privada	6
6.	Los derechos sociales como satisfacción de necesidades para la sostenibilidad de la vida	6
7.	Los derechos sociales son derechos fundamentales.	7
8.	Por una Carta de Derechos Sociales fundamentales, de las personas, universal e igualitaria.	8
9.	Proyecto de Carta de Derechos Sociales	9
a.	Derechos a la propia identidad:	9
b.	Derechos a una vida digna:	10
c.	Derechos de ciudadanía (a cuidar y ser cuidado)	10
d.	Derechos a la autogestión social:	11
e.	Derechos culturales, educativos, de acceso a la información, a la expresión y a la opinión:	11
f.	Derechos laborales:	12
g.	Derechos Ecológicos y Medioambientales:	13

“Los anarcosindicalistas Reconocen que el Estado moderno es precisamente consecuencia natural del monopolio económico capitalista, y que no sirve sino para mantener este estado de cosas poniendo en juego todos los instrumentos opresores del poder político. Pero si bien están persuadidos de que al desaparecer el sistema de explotación, también desaparecerá su instrumento político de protección, dando paso a la administración de los negocios públicos a base del libre acuerdo, no por eso dejan de ver, en manera alguna, que los esfuerzos del obrero en el actual orden político deben tener por inmediato objeto la defensa constante de todos los derechos políticos y sociales recabados, contra todos los ataques de la reacción, ampliando sin cesar el ángulo que abarca esos derechos, siempre y allí donde se presente ocasión.” (Rudolf Rocker, “Anarcosindicalismo, teoría y práctica”)

1. Los Derechos Sociales como retórica política.

En un sentido amplio, los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) o, de manera más simple, los derechos sociales (DDSS), consisten en “*expectativas o pretensiones de bienes y servicios dirigidos a satisfacer necesidades básicas de las personas*”, lo que se traduce normalmente en recursos públicos y privados dirigidos a cuestiones como la educación, la salud, la vivienda, la alimentación, el trabajo o el ingreso.

Pero esta definición, típicamente socialdemócrata, y muy utilizada en las instituciones jurídico-políticas europeas e internacionales, esconde en su formulación genérica un considerable número de sesgos e imprecisiones, hábilmente amalgamadas con el objetivo de ampliar la base de consenso de los llamados agentes sociales y políticos que intervienen en los foros previstos para, precisamente, negociar, pactar y en última instancia recortar los ámbitos de incidencia de tales derechos.

En un momento en el que los Estados centrales desarrollados se encuentran en pleno proceso de progresiva dismantelación de los servicios públicos de los que se dotaron tras las 2ª contienda mundial, servicios que ofrecían una cobertura dispar y desigual a ciertos derechos sociales de sus ciudadanos, asistimos a un renacer del discurso de los derechos sociales como supuesto marco común de reivindicación frente al actual proceso de globalización capitalista.

2. Doble discurso: principios éticos frente a regulación jurídica.

Hablar de derechos sociales no es necesariamente hablar de un concepto unívoco y con el mismo sentido para quienes lo interpelan. Entre otros motivos porque con los derechos sociales entramos, consciente o inconscientemente, en un doble discurso: por un lado el de valores y principios, típicamente ético; y por otro, el del derecho positivo, típicamente jurídico e institucional. Ambos discursos, aunque histórica y filosóficamente relacionados, esconden solapamientos y ambigüedades que redundan en una confusión política de ideas y acciones, especialmente cuando más tarde o más temprano hay que formular un listado supuestamente exhaustivo de tales derechos.

Desde una perspectiva ético-política los derechos sociales se constituyen en un conjunto de principios y valores amplios, e incluso con pretensiones de universales, pero sólo orientadores y nunca obligatorios de la acción política de los Estados, pues su naturaleza es la de indicar

tendencias consideradas positivas de mejora y perfeccionamiento de las legislaciones particulares en pro de alcanzar un cierto nivel de garantismo de tales derechos, así concebidos.

Un ejemplo en este sentido sería la denominada “Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los Trabajadores”, aprobada en la cumbre de Estrasburgo en 1989, o sea, hace ya 14 años largos, la cual “establece los grandes principios sobre los que se basa el modelo europeo de derecho laboral y, de forma más general, el lugar que ocupa el trabajo en la sociedad”. Pero dicha carta sólo agrupa y recoge a modo de síntesis los enunciados jurídicos contenidos en las legislaciones de los estados miembros en materia de protección social y derecho laboral,

Desde una perspectiva jurídico-política, se asume necesariamente el juego en el terreno específico del poder legislativo del Estado, en el que inevitablemente se concreta y se establecen los límites operativos de extensión y garantía de los derechos. El paso de una formulación de principios y valores a su formulación legal, es ya un juego político de intereses en pugna, en el que casi siempre tienen las de ganar los intereses oligárquicos, es decir capitalistas, que se asientan en el Estado. La legislaciones, encargadas de formular el derecho positivo, en tanto que reflejo de las pugnas de intereses de las relaciones de poder dominantes, son las que de un modo directo, en su proceso de concretar los derechos en función de intereses dependientes de la política o del mercado, usualmente recortan, limitan y, finalmente, eliminan el ejercicio real de los derechos.

Son precisamente los movimientos sociales y sindicales los encargados de arrancar al estado el reconocimiento de los derechos, pero también son las organizaciones anticapitalistas quienes deben exigir su máximo cumplimiento y vigilar constantemente que tales derechos se garanticen efectivamente. Por último, **son los movimientos sociales y sus organizaciones quienes deben promover la máxima extensión y profundización de los derechos**, o la formulación y exigencia de nuevos derechos, según vayan apareciendo nuevas demandas en la satisfacción de la necesidades.

3. Alcance y objetivo de los derechos sociales, o la sofisticación socialdemócrata.

Junto al doble carácter del discurso de los derechos sociales, se plantean otros términos de este discurso, que suelen encaminarse a limitar o restringir la efectividad de tales derechos.

El alcance define los destinatarios o quién es sujeto de tales derechos: ¿asalariados, parados, mujeres, jóvenes, inmigrantes, pobres, excluidos, ciudadanos, seres humanos? La Carta Comunitaria alcanza a los trabajadores tanto antes, como durante y después de su vida laboral, de un modo amplio, como corresponde a meros principios. Pero es habitual que los políticos en general hablen de derechos sociales como excepciones temporales y especiales para combatir las condiciones inhumanas en las que malviven quienes por desgracia forman parte de las bolsas de pobreza o exclusión social.

“Sin derechos sociales adecuados, la libertad de las personas se ve restringida, su seguridad resulta amenazada y su exposición a la explotación y a la exclusión resulta mayor. Su reivindicación, por tanto, interesa a todos, pero especialmente a los miembros más vulnerables de la sociedad, cuyo acceso a dichos recursos suele ser residual, cuando no inexistente”. (Informe Observatori DESC)

Esta es otra falacia del discurso político en torno a los derechos sociales. La pobreza, la exclusión y

la marginación son productos inequívocos de la injusticia y la desigualdad en la que se basa el sistema capitalista, por lo que hablar de derechos, entendidos como recursos, de manera restringida a tales colectivos, supone asumir de antemano que los derechos no deben ser reconocidos más que en situaciones de excepcionalidad. **El ideal socialdemócrata es que sólo hay que ayudar socialmente a quienes no pueden competir como mano de obra vendible en el mercado.** Una vez que a la persona en situación de exclusión se le ha “promovido” para entrar en el mercado, los derechos que le cubrían, más mal que bien, parte de sus necesidades más acuciantes ya no le son necesarios, porque una vez que se ha “insertado” en el mercado es ya capaz de satisfacer esas necesidades con los recursos propios que teóricamente obtiene por su venta “adecuada” de su trabajo.

El objetivo establece lo que se busca alcanzar con la instauración de dichos derechos, o dicho de otro modo, las necesidades que los derechos sociales pretenden satisfacer: ¿paliar la pobreza existente o eliminarla?, ¿redistribuir la riqueza o socializarla?, ¿reducir la precariedad existente o eliminarla?, ¿pleno empleo o renta básica universal?, ¿cubrir los niveles de subsistencia o potenciar la autorrealización del individuo?, ¿apoyar políticas determinadas de cuidados o garantizar que quien lo necesite cuando lo necesite va a ser cuidado?. Mientras la Carta Europea pretende sentar el “modelo europeo de derecho laboral”, muchas de las propuestas socialdemocráticas buscan la inserción social y laboral mediante una renta básica limitada.

“Los derechos sociales han sido concebidos con diversos objetivos normativos: como instrumentos para combatir la pobreza o para compensar la exclusión social, como elementos para pacificar o disciplinar conflictos de clase, como vías para proteger determinadas estructuras culturales (como la familia tradicional) de los efectos disolventes del mercado e incluso como instrumentos para dotar de mayor eficiencia o legitimidad a las economías capitalistas. (...) Desde esa perspectiva, los derechos sociales, como muchos otros derechos, han sido derechos contradictorios. Han reflejado los intereses de los sin poder, pero a veces también de los poderosos.” (Informe Observatori DESC)

Tenemos pues que tanto el grado de definición, como el alcance y los objetivos de los derechos sociales son materia de reflexión y debate. Las opciones socialdemócratas suelen ser minimalistas: atienden a una parcela dada o situación específica de la problemática social con una extensión limitada de derechos en función de la renta, o de la carencia de ingresos continuados, y suelen estar dirigidas tanto a satisfacer cierto “desasosiego” de las clases medias y pudientes que les votan, con el fin de minimizar las consecuencias no deseadas de la pobreza y de la exclusión como, en último término, aminorar la potencial conflictividad social directa o indirecta que tales situaciones generan.

Los derechos sociales, por tanto, desde la perspectiva socialdemócrata “*expresan expectativas de recursos y bienes asociados a la promoción de objetivos de justicia social y a la protección de los más débiles*”. Pero, ¿se agotan las opciones políticas respecto a los derechos sociales en su mera promoción de justicia social y protección de los más débiles? Si nuestra respuesta resulta positiva nuestra acción reivindicativa se reduciría a apoyar a los partidos políticos de izquierdas o a los movimientos sociales que mejor y más ampliamente reflejen estas expectativas.

4. La perspectiva anarquista: la máxima libertad como derecho.

En la tradición libertaria y anarconsindicalista la formulación y reivindicación de derechos concretos se ha concebido como una lucha permanente por arrancar mayores cuotas de seguridad y libertad para las clases populares y trabajadoras, promoviendo con ello mayores posibilidades de autoorganización y preparación con el fin de elevar la conciencia revolucionaria y de autogestión social de la economía. El planteamiento libertario de los derechos no es pues un planteamiento jurídico o institucional, más bien consiste en **una estrategia de progresiva apropiación social de la responsabilidad colectiva en la garantía de la igualdad de todos y todas, como premisa y condición necesaria para el desenvolvimiento de la máxima libertad de los individuos**. Una cita clásica, bastante repetida antaño pero no siempre suficientemente comprendida procede de Bakunin:

“No soy verdaderamente libre más que cuando todos los seres humanos que me rodean, hombres y mujeres, son igualmente libres. La libertad de otro, lejos de ser un límite o la negación de mi libertad, es al contrario su condición necesaria y su confirmación. No me hago libre verdaderamente más que por la libertad de los otros, de suerte que cuanto más numerosos son los hombres libres que me rodean y más vasta es su libertad, más extensa, más profunda y más amplia se vuelve mi libertad. Es al contrario la esclavitud de los hombres la que pone una barrera a mi libertad, o lo que es lo mismo, su animalidad es una negación de mi humanidad, porque –una vez más– no puedo decirme verdaderamente libre más que cuando mi libertad, o, lo que quiere decir lo mismo, cuando mi dignidad de hombre, mi derecho humano, que consisten en no obedecer a ningún otro hombre y en no determinar mis actos más que conforme a mis convicciones propias, reflejados por la conciencia igualmente libre de todos, vuelven a mí confirmados por el asentimiento de todo el mundo. Mi libertad personal, confirmada así por la libertad de todo el mundo, se extiende hasta el infinito”. (Bakunin, “Notas sobre Rousseau”)

Por lo tanto, desde una perspectiva libertaria los derechos en general, se miden siempre en función de su capacidad y alcance en la extensión de la libertad de cada cual. Los derechos, desde esta perspectiva, son en primer lugar y ante todo principios éticos de justicia e igualdad social, pero que deben configurarse siempre como reivindicaciones concretas e inmediatas orientadas a la consecución de la máxima libertad de conciencia, pensamiento y acción de los individuos. Son, pues, los derechos **valores para la acción social y la confrontación colectiva en pro de la dignidad humana**, entendida como utopía libremente construida y mutuamente acordada. Este debe ser, por tanto, nuestra premisa y nuestro horizonte.

La lucha por los derechos sociales es dual: es una lucha contra el estado, en tanto que todo derecho transferido al individuo es una limitación impuesta al poder autárquico del estado y reapropiado por la sociedad en su conjunto; pero es al mismo tiempo una lucha para que el estado no desvíe, manipule o gestione tales derechos en función de los intereses de las oligarquías capitalistas que lo sustentan.

5. Los derechos sociales contra la propiedad privada

En cualquier caso no debemos perder de vista que siempre *el reconocimiento de un derecho supone la abolición de un privilegio, lo que significa que se ha conseguido mediante el conflicto y la lucha social*. Del mismo modo en tanto que cualquier derecho social adquirido supone

“transferencias de recursos de los más pudientes a los más desaventajados, sólo pueden pensarse a partir de limitaciones al derecho de propiedad”. (Informe Observatori DESC)

Este es el lenguaje de los derechos sociales desde el punto de vista socialdemócrata: transferencias y redistribución, vía impositiva generalmente, pero nunca reapropiación social del trabajo, de sus medios, productos o beneficios. Es decir, imponer límites a los llamados derechos patrimoniales (de propiedad, herencia, compra-venta, beneficios) vía impositiva, no supone luchar frente al privilegio reconocido de la propiedad privada como derecho inalienable –sentenciado en todas las constituciones del mundo-, causa real y fundamental de la desigualdad realmente existente.

Los derechos sociales han de concebirse como derechos contra el capital en sus múltiples formas. Cualquier mínima limitación del poder del mercado y de la propiedad privada como relación de poder dominante será bienvenida siempre que suponga una real y efectiva transferencia de poder de gestión de los oligarquías financieras y empresariales (actualmente multinacionales) a manos de la sociedad en su conjunto, y de los trabajadores y trabajadoras en particular. Los derechos sociales deben colocarse como permanentemente enfrentados a los privilegios –que no derechos- patrimoniales de quienes detentan el poder económico y político, sólo de este modo estaremos cuestionando activamente el sistema capitalista existente.

Para ello es necesario medir todo derecho ganado en términos de recursos y servicios efectivamente implementados en pro de la satisfacción de necesidades socialmente definidas y gestionadas. **Todo derecho social debe ser concebido como un espacio de confrontación anticapitalista.**

Sin embargo, resulta al menos paradójico cómo en el momento de mayor ataque por parte del Estado y del Capital a los exiguos derechos adquiridos en lo laboral y en lo social, los movimientos sociales y sindicales nos planteamos una reactualización precisamente de dicho discurso. Al hacerlo no está claro si nuestra acción política está encaminada a defender derechos que claramente se limitan o se eliminan, o a reivindicar derechos que no teníamos. ¿Hablamos de derechos sociales reactivamente a su paulatina pérdida o proactivamente para su extensión y profundización? En cualquiera de los casos, ¿son los mismos derechos o distintos?

6. Los derechos sociales como satisfacción de necesidades para la sostenibilidad de la vida

En la actual Europa-fortaleza, el Tratado de Constitución aprobado por los gobiernos, aunque pendiente de ratificación por los estados miembros, expresa de manera clara y meridiana las intenciones de la clase política europea en el desarrollo del capitalismo globalizado: simplemente no hay derechos que reconocer ni amparar. Y si los hay, esto deben ser segmentados y jerarquizados según criterios de ciudadanía de primera, segunda o tercera clase. Sólo es sujeto de derechos políticos y civiles, que no sociales, quien ostenta el título de ciudadanía europea y se encuentra plenamente inserto en el mercado, es decir, es objeto de compra-venta libre de su fuerza de trabajo y de sus necesidades.

La persona inmigrante, o sin techo, o discapacitada, o trabajadora sexual, o anciana sin pensión, o de una minoría étnica o cultural, o sin empleo o con empleo precario, o drogadicta, o exdrogadicta, o presidiaria o expresidiaria, o trabajadora del hogar, o sin acciones ni patrimonio propio, o transexual, o enferma crónica... aun siendo ciudadana europea pero se encuentra en cualquiera de estas situaciones, entrando pues en la supuesta categoría de minoría, excepcionalidad o exclusión verá mermados sus derechos en términos de acceso a recursos y servicios.

Los derechos sociales se corresponden siempre a satisfacer necesidades sociales. Necesidades que son cambiante en el tiempo y en el espacio, y a lo largo de la vida de cada persona, pero que siempre son necesidades compartidas por múltiples individuos en la sociedad, en función de su edad, formación, nivel de rentas, etc... **La necesidades son sociales, pero se viven – se padecen siempre individualmente. Por ello los derechos son sociales, es decir son reconocidos, apropiados y gestionados socialmente, pero se ejercen individualmente.**

Los derechos sociales, así mismo, **han de reivindicarse como derechos civiles universales**. La dicotomía política reaccionaria que plantea una diferencia conceptual entre derechos civiles-políticos y derechos sociales, es una dicotomía interesada, pues de este modo se excluye del derecho todo lo que toca de un modo directo o indirecto los privilegios patrimoniales derivados de la propiedad privada. Este es pues un falso debate: todo derecho es condición necesaria para el ejercicio pleno de la libertad individual, y así debemos defenderlo frente a quienes objetan que mientras los derechos civiles y políticos no dependen de la economía, los sociales sí están condicionados por el desarrollo económico de las sociedad. Pero ¿es que acaso el entramado jurídico-político de los parlamentos, elecciones, representaciones, sistema judicial, ejército o policía no dependen de la economía, es decir, de las finanzas públicas del estado?

La economía debe tener como único objetivo, no el mercado o el beneficio, si no la sostenibilidad de la vida, es decir para el desarrollo de las condiciones adecuadas que promuevan la libertad plena de las personas. ¿Cuáles son esas condiciones adecuadas? Aquellas que la sociedad demande en cada momento en función de su propio desarrollo social, que nunca puede ser medido en función del mercado, de los beneficios o del nivel de consumo, sino en función de que la necesidades de educación, cultura, medio ambiente, protección social, alimentación, vivienda, cuidados, no discriminación y trabajo estén realmente satisfechas para todos y cada uno de los miembros de la sociedad.

7. Los derechos sociales son derechos fundamentales.

Los derechos sociales deben ser reivindicados como derechos fundamentales. Pero frente al mero reconocimiento institucional de los derechos, estos deben ser permanentemente ejercidos y conquistados para que su efectividad sea real y no sólo virtual. Las constituciones de los estados, las declaraciones de los organismos de las Naciones Unidas, las legislaciones laborales y sociales de los estados están repletas de enunciados generales de derechos reconocidos, pero en todas las constituciones, declaraciones y legislaciones estos derechos son supeditados siempre al privilegio de la propiedad privada o a las necesidades, que son intereses, del mercado, por lo que los derechos son sometidos a un proceso de criba, restricción y limitación en el acceso y en el ejercicio pleno de los mismos.

Por esto, las luchas por los derechos sociales, no deben orientarse tanto a su reconocimiento, como

al campo efectivo de su acceso y ejercicio por parte de las personas, y a su control y gestión por parte de la sociedad y de los colectivos afectados.

Los derechos sociales son también derechos fundamentales por cuanto deben ser considerados universales, es decir, igualmente considerados para todas las personas, independientemente de su origen, sexo, edad, identidad de género, cultura o ideas. Lo que se hace particular es el acceso por parte de la gente a los derechos: se accede a ellos cuando uno realmente lo necesita o lo requiere. Los derechos están precisamente como condiciones de posibilidad, la sociedad debe garantizarlos, pero es cada individuo quien libremente debe considerar cuándo y cómo ejercerlo, del mismo modo que es deber de cada individuo promoverlos y participar en la gestión común de los recursos y servicios concretos que garantizan el ejercicio de tales derechos.

La lucha por los derechos sociales se desplaza de la formulación por su reconocimiento general a la reivindicación de los recursos para garantizar el acceso a los mismos. Pero ello dependerá del tipo de derechos que planteemos. Habrá derechos que por ser definidos por primera vez, como serían los derechos a cuidar y ser cuidados, tendrá que reivindicarse tanto su reconocimiento como su acceso. Otros derechos, como a la educación, deberá reivindicarse en cuanto a sus recursos, su calidad o su autogestión social. Otros derechos, como los relativos al medio ambiente, deberán ser reivindicados para su efectivo ejercicio. Pero todos ellos deben contemplarse como fundamentales, universales e igualitarios, no sólo reconocidos, sino efectivamente ejercidos y garantizados.

8. Por una Carta de Derechos Sociales fundamentales, de las personas, universal, vinculante, e igualitaria.

Esta es una propuesta abierta y de principios, pero no abstracta, pues está vinculada a la acción y a la movilización social concreta en el actual marco de conflictividad. No es una Carta con planteamiento a corto plazo, si no como orientación en las luchas actuales, en primer lugar frente a un Tratado de Constitución europea sin derechos, pero también debe reflejarse en la lucha social y sindical contra la precariedad laboral y la precarización de la vida. Así mismo debe servir como confluencia de movimientos por las libertades de expresión y autoorganización social contra la creciente represión de las libertades.

Las líneas ideológicas o las ideas-fuerza que han de contemplarse serían las siguiente:

- 1) Una Carta de Derechos Sociales fundamentales, de las personas, universal, vinculante e igualitaria en la cual el reconocimiento, el acceso y el ejercicio de los derechos estén tanto social como institucionalmente garantizados.**

Los derechos sociales han de reivindicarse como fundamentales en la promoción de la dignidad humana, por tanto deben ser planteados como universales. Aunque nuestra lucha temporal y espacial sea en el marco europeo debemos siempre pensar en términos planetarios y de satisfacción mundial de las necesidades, de justicia entre pueblos y países.

Los derechos sociales deben ser igualitarios, pues su razón de ser está en su capacidad de “arrancar” recursos del poder del capital. Nuestra utopía, nuestro horizonte de lucha, es la transformación de la actual sociedad en una sociedad anarquista, libremente configurada por sus miembros y autogestionada colectivamente. En este horizonte, los derechos sociales son valores de referencia para la movilización social.

Los derechos sociales deben vincular a las sociedades y a las personas corresponsablemente en su reconocimiento, acceso y ejercicio.

2) Una Carta de Derechos Sociales por la autogestión social.

Los derechos sociales, su lucha, su conquista, su definición, han de ser el resultado de un proceso de democracia participativa y de autogestión orientado a la satisfacción progresiva de las necesidades humanas y de la sostenibilidad de la vida.

Los derechos no deben restringirse al ámbito de las instituciones, o de los servicios públicos, más bien deben ser ejercitados autogestionariamente por cada grupo, colectivo y persona implicada en la satisfacción de sus necesidades concretas. Los derechos deben ser exigidos pero también deben ser social e individualmente apropiados.

3) Una Carta de Derechos Sociales en la que todo derecho reconocido debe defenderse y salvaguardarse frente al capitalismo del mercado globalizado.

Es decir, han de vindicarse frente a la prioridad de la competitividad, frente a la búsqueda exclusiva de la productividad, frente al criterio de la máxima rentabilidad, frente a la continua deslocalización y segregación de las actividades productivas, frente a los expedientes de regulación de empleo, frente a la privatización de los servicios sociales, frente a la creciente y constante precarización de la vida humana.

Es importante que los derechos sociales sean prioridades humanas, y no formulismos para la retórica política. O conseguimos hacer de los derechos sociales marcos de lucha contra el capitalismo, las multinacionales, el poder financiero e industrial y en última instancia contra el privilegio patrimonial derivado de la propiedad privada, salvaguardada por los estados, o será la socialdemocracia quien siga manteniendo el capitalismo con “ornamento” de humanismo.

4) Una Carta de Derechos Sociales que se constituya en derecho fundamental para la libertad plena de las personas.

Independientemente del origen, etnia, cultura, sexo, edad, identidad de género, renta o formación. Son derechos para todos y todas.

9. Proyecto de Carta de Derechos Sociales

Los derechos aquí formulados se dividen en 7 grandes bloques, sobre cada uno de los cuales es necesario abrir un debate social para llegar a un consenso reivindicativo amplio en su formulación, en las exigencias para su acceso, en las estrategias de movilización y en las garantías para su ejercicio. A continuación señalamos de forma resumida el contenido de esos siete apartados:

Los 7 bloques son:

a. Derechos a la propia identidad:

Abarcan todo el abanico de derechos individuales a la no discriminación y a la libre expresión personal. Cualquier persona tiene derecho a manifestarse como es sin que sufra por ello ningún tipo de discriminación en razón de su sexo, etnia, país de origen, orientación sexual, identidad de género, cultura, ideología, forma de vida, etc.

El derechos a la propia identidad es básicamente un derecho a la no discriminación, a la identidad de género, de expresión personal tanto en el trabajo como en la vida cotidiana.

Abarcaría una serie de derechos como los siguientes:

- Derecho a la libre expresión de las ideas tanto en los espacios y edificios públicos como en las empresas y propiedades privadas.
- Derecho al desarrollo de la propia cultura, tanto tradicional como personal.
- Derecho a la libre expresión de las creencias, siempre que no atenten a la dignidad y la libertad de las personas.
- Derecho a la libre circulación de las personas, de la libre elección de residencia y de trabajo.
- Derechos civiles, políticos y sociales en igualdad de condiciones de todas las personas residentes en cualquier estado.... No a la inmigración sin papeles, ni a la expulsión ni a los centros de internamientos de personas indocumentadas.
- Derechos sociales y labores iguales para las personas trabajadoras del sexo, de las personas transexuales, de las y los homosexuales.
- Igualdad plena de derechos de mujeres y hombres a todos los niveles
- Persecución de todo tipo de acoso, explotación o violencia sexista en cualquier lugar donde surjan.

b. Derechos a una vida digna:

Son los relativos a la satisfacción de las necesidades básicas de las personas en lo que concierne a salud preventiva, sanidad, transporte, vivienda, vestido y alimentación.

Abarcaría una serie de derechos a definir, como los que siguen:

- Derecho a un ingreso social para tod@s, individual y sin condicionarlo al mercado de trabajo.
- Gratuidad en salud, educación, transporte, vivienda, vestido y alimentación.
- Derecho a transporte público gratuito
- Derecho a viviendas dignas, baratas y realizadas con materiales no contaminantes, en un medio ambiente sano y saludable
- Derecho a alimentos de calidad y baratos, o gratuitos para quienes lo necesiten.

c. Derechos de ciudadanía (a cuidar y ser cuidado)

Los cuidados deben ser una responsabilidad colectiva cuya resolución debe plantearse socialmente. Cualquier persona debe tener derecho a ser cuidada al margen de su situación personal o familiar. Cualquier persona debe tener derecho a cuidar a las personas de su entorno (familiares, amigas/os, vecinas/os). Nadie puede ser obligado a cuidar a otras personas si ese no es su deseo.

Frente al carácter restrictivo, sexista y discriminatorio de los derechos de ciudadanía, es adecuado y revolucionario plantearse el derecho universal de ciudadanía: un nuevo paradigma en el reconocimiento y visibilidad del trabajo de cuidados como base de la sostenibilidad de la vida, y de la satisfacción de necesidades.

Este bloque implicaría posibles derechos como los siguientes:

- Derecho a una sanidad pública digna, moderna y eficiente.
- Derecho a la autogestión de emplead@s y pacientes de las instalaciones sanitarias.
- Derecho a decidir morir dignamente
- Derechos a estar exento del trabajo por labores de cuidados de personas afines (familiares, amig@s, vecin@s).
- Derecho a elegir quién te cuida, cuándo y cómo deseas que te cuiden.
- Derechos sociales y labores iguales para las personas trabajadoras del hogar.
- Derecho a una pensión digna y suficiente.
- Derecho de las personas mayores a decidir dónde, con quién y cómo vivir.
- Residencias gratuitas y autogestionadas.
- Corresponsabilidad social y compartida entre hombres y mujeres en el trabajo de cuidados.

d. Derechos a la autogestión social:

La autogestión es la gestión democrática directa de la sociedad, tanto a todos sus niveles (empresas, servicios, barrios, municipios,...) como en todos sus aspectos (economía, política, cultura,...) La autogestión implica, necesariamente, el rechazo de toda autoridad jerarquizada y supone, siempre, formas diversas y variadas de democracia directa, en la que los procesos de deliberación y toma de decisiones son protagonizados horizontalmente por las personas, mujeres y hombres, directamente implicadas en los asuntos que les conciernen. La autogestión forma parte de nuestro ideario anarconsindicalista y, como tal, debe ser constantemente actualizado en sus posibilidades, condiciones y realizaciones. Por lo tanto, es necesario tener permanentemente abiertas las vías a las posibles experiencias de autogestión que puedan generarse, y como tal debemos contemplarlo como un derecho social a reivindicar de forma permanente, como objeto de nuestra acción directa.

Este bloque supondría profundizar en algunos de estos derechos:

- Derecho a la creación y extensión de empresas y servicios de todo tipo mediante autogestión de l@s implicad@s.
- Derecho a la ocupación de viviendas, pueblos, instalaciones o edificios vacíos por los colectivos y personas que lo necesiten, facilitando los recursos para su habitabilidad y acondicionamiento. Así como su reconocimiento social de utilidad pública.
- Prioridad de l@s trabajadores y trabajadoras en la propiedad colectiva y en la autogestión de empresas en crisis, con previsión de descapitalización, deslocalización, expedientes de regulación de empleo, etc...

e. Derechos culturales, educativos, de acceso a la información, a la expresión y a la opinión:

Son derechos relativos a la producción, social e individual, de conocimientos y cultura. Abarcan la enseñanza y la educación, la producción tecnocientífica, la creación artística y cultural, así como los medios para su mantenimiento y difusión. Estos derechos se articulan, en última instancia, en torno a la generación, distribución y control de la información, como un bien social

básico.

Algunos de estos derechos específicos podrían ser:

- Derecho a un sistema educativo público, laico, crítico y autogestionado por l@s implicad@s.
- Derecho a investigar libremente.
- Derecho a que toda investigación sea pública y transparente
- Derecho a autoformarse o formar a otr@s libremente siempre que no se atente a la libertad de conciencia ni de pensamiento.
- Derecho a acceder libre y gratuitamente a la cultura.
- Derecho a la copia libre de productos culturales...
- Derecho a la autogestión cultural, tanto en la creación como en su distribución y consumo

f. Derechos laborales:

Como su propio nombre indica son los derechos que deben asistir a la persona en tanto que sujeto y objeto del mercado laboral. Nuestra lucha sindical diaria sabe mucho de la importancia de este ámbito de derechos, pero es necesario contemplarlos específicamente, aunque siempre relacionados con los otros bloques de derechos, que en mayor o menor medida inciden en el mundo del empleo. Hay que añadir que en la relación laboral se vulneran cotidianamente muchos más derechos que los que tienen que ver exclusivamente con esta relación.

Algunos derechos a tener en cuenta en este bloque serían:

- Derechos a la autoorganización, de reunión, sindicación, huelga y acción directa de trabajadores y trabajadoras.
- Derecho a la ocupación y autogestión de empresas.
- Derecho a un empleo digno:
 - Por el derecho a la autonomía y a la libre elección profesional de cada uno y cada una, en contra de todas las medidas de trabajo forzado, que, con el pretexto de “vuelta al empleo”, quieren imponer a l@s parad@s, empleos con condiciones inaceptables.
 - Por la creación masiva de empleos social, cultural y ecológicamente necesarios, con salarios y contratos garantizados.
 - Por una reducción masiva, inmediata y concertada del tiempo de trabajo, con contrataciones correspondientes, sin pérdida de salario ni de poder adquisitivo, sin flexibilización, y sin cómputo anual de la jornada.
 - Contra todos los despidos, empezando por aquellos ejecutados por empresas que tienen beneficios.
- Contra todas las formas de precariedad de los contratos y de los salarios, y contra el tiempo parcial impuesto, contra el trabajo precario.
- Prohibición del trabajo de l@s niñ@s y de la explotación de l@s trabajadores y trabajadoras inmigrantes a través del trabajo clandestino.

g. Derechos Ecológicos y Medioambientales:

Son todo los nuevos derechos que responden a la problemática creada por la sobreexplotación del planeta por un sistema capitalista que trata el entorno con el mismo desprecio que a las personas que viven en él. Son derechos que visibilizan las sensibles interconexiones entre la depredadora actividad humana y el medio natural en el que se inserta, incidiendo en las consecuencias a corto, medio y largo plazo del actual modelo productivista del capitalismo globalizado.

Algunos de estos derechos podrían ser como los que siguen:

- Derecho a exigir el cierre preventivo de empresas, fábricas o instalaciones contaminantes y militares hasta garantizar su reconversión con participación de los y las trabajadoras implicadas.
- Derecho a exigir agua, aire y un medio ambiente natural y humanizado sanos y saludables, tanto en las ciudades como en el medio rural...
- Control y eliminación en su caso, ante posibles daños directos o indirectos, de los cultivos transgénicos...
- Etiquetado exhaustivo de la composición de cualquier producto envasado de uso doméstico, cotidiano e industrial.
- Derecho a una generación y gestión descentralizada de la energía...