

pEX

anuario

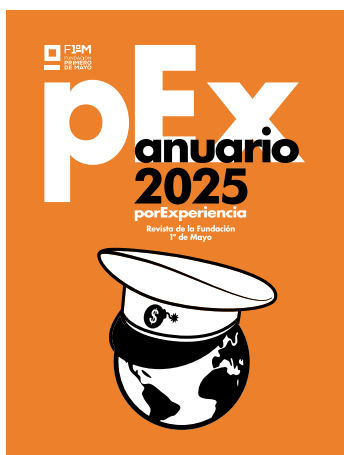
2025

porExperiencia

Revista de la Fundación
1º de Mayo



porExperiencia es la revista que edita la Fundación 1º de Mayo de CCOO. Sus contenidos se centran en el análisis de las distintas dinámicas que afectan al mercado de trabajo y la historia del movimiento obrero como son, entre otras, las cuestiones relativas al género, los procesos migratorios, las condiciones de trabajo y la salud laboral, la cooperación internacional, las políticas públicas en el ámbito económico y sociolaboral, o la esfera medioambiental. Creada en 1988 por la Confederación Sindical de CCOO con el propósito de convertirse en un referente del pensamiento crítico en materia económica, social y laboral, la Fundación 1º de Mayo se fusionó en 2022 con otras dos instituciones clave promovidas por el sindicato: el Instituto de Salud Laboral y Medio Ambiente (ISTAS-CCOO) y la Fundación Formación para el Empleo Miguel Escalera (FOREM). En esta nueva etapa, la revista **porExperiencia** será uno de los principales vehículos de difusión del trabajo de análisis y estudio realizado por la Fundación.



Sumario

porExperiencia
Revista de la Fundación Cultural 1º de Mayo

Dirección: Vicente López

Coordinación: Laura Villadiego

Redacción: Jesús Cruces Aguilera, Alicia Martínez Poza, Luis de la Fuente Sanz, Isabel Martínez, Begoña San José Serrán, Mayka Muñoz Ruiz, Mónica Moreno Seco, Natividad Camacho, Albert Vilallonga, Sergio Salas, Clara Llorens Serrano y Montse López Bermúdez, Fernando Lezcano, José Babiano, Carme Molinero, Margarita Vilar, Julián Ariza, Joaquín Estefanía, Ofelia de Felipe

Difusión y administración: Sergio Alvira, Lola García, Lourdes Larriga, Estibaliz Médel

Ilustración: Antonio Solaz, Amaya Lalandia

Diseño gráfico: Pilixip

Imprime: Punto Verde Artes Gráficas

Depósito Legal: M-1735-2023

Edita: Fundación 1º de Mayo

www.porexperiencia.com

porexperiencia@1mayo.ccoo.es



- 2 Ante la ola reaccionaria y el nuevo rostro del capital
- 4 La prevención de riesgos laborales en tiempos de cambio
- 7 Conocer los datos para negociar colectivamente: claves de un experimento europeo con plataformas
- 10 La brecha de la prosperidad en el IBEX 35: más beneficios, mayor desigualdad
- 12 Envejecer con derechos: el gran desafío de la longevidad en España

14-29 **Dossier: Mujeres y franquismo**

- 14 Un 8M para no olvidar el pasado
- 16 1975: el año internacional de la mujer y de la muerte de Franco
- 18 Las mujeres y el trabajo en la España de Franco
- 21 Mujeres, jóvenes y antifranquistas
- 24 Experiencias de las luchas de las mujeres en y desde las Comisiones Obreras
- 26 Cristina Almeida: "Me casé con mi mejor amigo y, además de quedarse con mi corazón, se quedó con mis derechos"

- 30 Un laboratorio feminista sindical: nueva etapa del centro 8 de marzo
- 32 La acción sindical para promover la movilidad sostenible al trabajo y descarbonizar el transporte
- 34 ¿Podemos prevenir los riesgos laborales durante los fenómenos climáticos extremos?
- 38 ¿Cómo prevenir en origen los riesgos psicosociales en el puesto de gerocultora?
- 42 Tariq Ali: "Hoy no hay una gran amenaza que obligue a occidente a fingir ser más democrática de lo que es"
- 46 Un Congreso por la paz y los valores democráticos

48-67 **Dossier: Derechos y libertades en la España de Franco**

- 48 Una guerra cultural contra el revisionismo histórico neofranquista
- 50 Hubo muchos (y muchas) Manolo Vital
- 52 Comisiones Obreras y la lucha por las libertades individuales y colectivas
- 54 "De hitos y milagros": la dictadura de Franco al son de la propaganda
- 58 Julián Ariza: De mi experiencia
- 60 Un valle de lágrimas

- 62 Steven Forti, historiador: "La extrema derecha ha conseguido que sus ideas, antes inaceptables, se hayan convertido en sentido común"
- 66 ¿Y después de 2030? Pistas para la nueva agenda global desde el sindicalismo

ANTE LA OLA REACCIONARIA Y EL NUEVO ROSTRO DEL CAPITAL

A los poderes económicos ya no le son funcionales las democracias liberales y están intentando erosionarlas entrando en la escena política. No hay que bajar la guardia. Desde la Fundación 1º de Mayo hemos continuado dando la batalla de las ideas en 2025 y seguiremos en 2026

FERNANDO LEZCANO

Presidente de la Fundación 1º de Mayo

La presentación del nuevo anuario del Por Experiencia nos ofrece la oportunidad de trasladar a las personas que se acerquen a estas páginas las reflexiones que en el seno de la Fundación 1º de Mayo hacemos sobre la realidad presente. Éstas son las que acaban inspirando nuestro plan de actividad del cual se da cuenta, parcialmente, en su interior.

Sin pretender ser originales, somos de la opinión de que la crisis sistémica que supuso el crac financiero del 2008, aquella que llevó a algunos a afirmar que había que refundar el capitalismo (Sarkozy) o a ponerlo entre paréntesis (Díaz Ferrán, presidente de CEOE en aquel momento), acentuada por los efectos sociales, económicos y políticos de la pandemia del COVID, supusieron un cambio de ciclo en la lógica del capital en su carrera por la recuperación-acumulación de beneficios. En esta carrera, visto como se está desarrollando el juego de fuerzas en el plano mundial, parece que al capital ya no le son funcionales las democracias liberales, que tan útiles le fueron en el pasado, ni las instituciones internacionales, ni las reglas de juego que emanan de ellas, ni las convenciones y acuerdos que han venido caracterizando la globalización neoliberal.

Tanto los sistemas democráticos como los espacios de concertación internacionales, por su propia naturaleza, tienden a favorecer los equilibrios necesarios para preservar la supervivencia del sistema y, aunque éstos nunca han sido puros y siempre se han decantado del lado de los poderes económicos, no dejan de ser espacios de los que surgen normas y regulaciones que ahora se interpretan como límites inaceptables para los planes de acumulación.

De ahí que el capital, en su fase actual, necesite de aquellas fuerzas políticas que, cuestionando sin ambages todo el entramado democrático institucional surgido tras la segunda guerra mundial, se presten a garantizar la ausencia de cualquier tipo de regulación

que pueda poner freno al incremento de los beneficios. O eso, o entrar directamente en la escena política para hacerse con el poder con la finalidad de garantizar, desde el ejercicio del mismo, la desregulación, de un lado, y, de otro, el establecimiento de las normas que les sean útiles para sus intereses económicos.

En definitiva, el capital, en esta fase en la que el neoliberalismo imperante desde la década de los años 80 del siglo pasado se le ha quedado corto, necesita del autoritarismo que promueve la extrema derecha para llevar a cabo la mayor desregulación posible y alcanzar su sueño del “Estado mínimo”. De la misma manera que necesita a la extrema derecha para revertir las políticas contra el cambio climático o para garantizar un modelo de sociedad patriarcal.

Lamentablemente tenemos ejemplos de sobras. Por poner uno, citaremos como máximo exponente de lo hasta aquí reseñado a la segunda administración Trump, desde su deriva autoritaria hasta ofensiva neocolonial sin olvidar el enriquecimiento personal y de su núcleo más cercano.

¿Cómo, si no, podemos interpretar la persecución de todas las voces críticas en EEUU, sean de la prensa, la judicatura o la universidad? ¿Cómo interpretar la cantidad de medidas adoptadas sin pasar por la Cámara de Representantes? ¿Cómo interpretar el despliegue de la policía de fronteras para perseguir, encarcelar y deportar inmigrantes y la violencia con la que actúan? ¿Cómo interpretar el apoyo a Israel en su guerra de exterminio contra el pueblo palestino y su “plan de paz” y de “reconstrucción” para la franja de Gaza? ¿Cómo interpretar el secuestro de Maduro, el protectorado instaurado en Venezuela y el negocio que quiere hacer con su petróleo? ¿Cómo interpretar su posición respecto a la ONU y su desvinculación de sus principales agencias? ¿Cómo interpretar la reciente supresión de más de trescientas medidas



Fernando Lezcano durante la inauguración del congreso 'Autoritarismo y Guerra'. / Tania Castro

contra el cambio climático y la promoción de los combustibles fósiles,... y ¿Cómo interpretar que su fortuna personal se haya más que duplicado en el año que lleva en el poder?

También es un buen ejemplo la contrarreforma laboral que promueve Milei en Argentina, que incrementa las horas de trabajo, reduce los costes del despido y limita la capacidad de reacción organizada de los trabajadores y trabajadoras.

Esta dinámica tiene su correlato en Europa, donde confluyen el notable ascenso de la extrema derecha con la parálisis y sumisión de las instituciones europeas y sus responsables ante “el Imperio”.

En España ya no es posible distinguir entre derecha y extrema derecha en sus estrategias para desgastar y provocar la caída del gobierno de coalición progresista. La extrema derecha está “marcando el paso” en los temas medulares de la agenda social y política, da igual que se trate de inmigración, de cambio climático o de feminismo.

Con esta visión del momento presente se entenderá que una parte significativa de la actividad de la fundación esté dirigida a dar elementos para la reflexión, el debate y la acción frente a esta ola profundamente reaccionaria que amenaza con arrasar las conquistas que la clase trabajadora ha conseguido a través de años y años de lucha.

Así, promovimos la campaña “Cosas que hacía Franco” para salir al paso del revisionismo histórico al que asistimos desde hace tiempo y que tuvo su momento álgido cuando se celebraron los cincuenta años de la muerte del dictador. No era admisible que se pretendiese edulcorar uno de los períodos más negros y sangrientos de nuestra historia.

Con la misma finalidad organizamos en Canarias un seminario sobre inmigración, uno de los temas estrella de la ofensiva “ultra” en España y en gran parte del mundo.

Y el pasado otoño dedicamos el congreso anual de la fundación a las nuevas dinámicas geoestratégicas y las derivas autoritarias que se vienen dando de la mano del ascenso al poder de la extrema derecha en no pocos países, destacando, por su poderío económico y militar, EEUU.

El Congreso, celebrado en Gijón con la inestimable colaboración de CCOO de Asturias, bajo el título de *Autoritarismo y Guerra*, fue también un acto de solidaridad con el pueblo palestino y tuvimos el honor de contar en su clausura con la intervención del Embajador de Palestina en España.

En esta misma dirección queremos ir este año.

Empezamos haciendo un número especial del Por Experiencia dedicado a la agresión militar de EEUU en Venezuela y al secuestro de su presidente, hemos coorganizado con el periódico digital Público un debate sobre la guerra judicial (*lawfare*) y hemos hecho públicas las conclusiones del seminario que durante casi un año ha venido reflexionando sobre “el tiempo de trabajo”.

En 2026 el congreso anual de la fundación lo dedicaremos a interpretar hacia dónde va el capitalismo. Desentrañar la fisiónomía que el sistema adopta tras una crisis tan profunda como la financiera del 2008 y entender cómo y hacia dónde está mutando es indispensable para disponer de elementos que permitan fundamentar con rigor las reivindicaciones y luchas del movimiento sindical y para construir estrategias con vocación de superarlo.

Esperamos que los contenidos del presente Por Experiencia y las actividades que tenemos previsto desarrollar sean de vuestro interés.



LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN TIEMPOS DE CAMBIO

La Fundación 1º de Mayo ha puesto en marcha una serie de proyectos, financiados por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, con el objetivo de reforzar la sensibilización, la investigación y la acción preventiva en un mundo del trabajo en plena transformación

FUNDACIÓN 1º DE MAYO

El año 2026 ha sido declarado oficialmente Año de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El anuncio coincidió con una fecha simbólica: los treinta años de la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) que se celebró a finales de 2025. Esta norma supuso un cambio profundo en la manera de entender la protección de la salud de las personas trabajadoras e introdujo, por primera vez de forma sistemática, la prevención como eje estructural de las relaciones laborales. Tres décadas después, este doble hito invita no tanto a una celebración complaciente como a una reflexión crítica sobre los avances logrados, las carencias persistentes y, sobre todo, sobre la necesidad de seguir reforzando la sensibilización, la investigación y la acción preventiva en un mundo del trabajo en plena transformación.

En este sentido, la Fundación 1º de Mayo viene desarrollando una línea de trabajo sostenida en materia de prevención de riesgos laborales, impulsando proyectos que combinan análisis, investigación aplicada, elaboración de materiales divulgativos y propuestas de intervención. Una línea de trabajo que ha reforzado durante los últimos años y que continuará centrando su atención en la prevención de riesgos laborales en 2026 a través de una serie de proyectos que han sido posibles gracias a la financiación de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (FEPRL).

Estos proyectos parten de una idea central: la prevención eficaz se construye desde la organización del trabajo, la igualdad y la participación sindical. Por ello, se analizan riesgos tradicionalmente invisibilizados, se estudian las desigualdades que atraviesan el empleo, con especial atención a las desigualdades de género, y se refuerza el papel de la negociación colectiva y de la representación sindical como herramientas fundamentales para mejorar las condiciones de trabajo y proteger la salud.

Estos proyectos buscan además adaptar el concepto de prevención de riesgos laborales a las nuevas realidades del trabajo. Si se anali-

zan únicamente los datos de siniestralidad de los últimos 30 años, podría pensarse que la legislación en esta materia es suficiente. Sin embargo, las personas trabajadoras se enfrentan hoy a riesgos muy distintos a los existentes hace tres décadas. La digitalización, la inteligencia artificial, el envejecimiento de la población activa, el impacto del cambio climático o la expansión del sector de los cuidados son procesos que generan oportunidades, pero también nuevos riesgos que no siempre están suficientemente identificados, evaluados ni registrados. De ahí la necesidad de analizarlos con rigor, para determinar dónde es preciso reforzar la prevención o incluso qué aspectos de la legislación conviene revisar.

La salud mental en el trabajo

Uno de los ámbitos tradicionalmente relegados a un segundo plano en la prevención por parte de las empresas han sido los riesgos laborales psicosociales y, en particular, el impacto de las condiciones laborales sobre la salud mental. De hecho, la enfermedad mental, como la cardiovascular, presentan un claro subregistro: podríamos decir que no existen desde el punto de vista del daño laboral.

En este marco, uno de los proyectos en los que trabaja la Fundación 1º de Mayo es un estudio longitudinal que permitirá disponer de datos para analizar la evolución de la salud mental de la población asalariada en España en relación con distintos niveles de exposición a este tipo de riesgos. Además, el proyecto servirá para establecer nuevos valores de referencia del método de evaluación y prevención de riesgos psicosociales COPSOQ-ISTAS21, que cumple con todos los requisitos científico-técnicos y legales y es de uso público y gratuito. Este método, ya consolidado como referencia en la evaluación de riesgos psicosociales en numerosos ámbitos, se actualizará para adaptarse a las nuevas realidades laborales y para seguir siendo así una herramienta clave a escala internacional.



Asimismo, se desarrollarán proyectos específicos centrados en sectores en los que se ha identificado una mayor exposición a riesgos psicosociales, ya sea por su elevada feminización o por situaciones de precariedad, o cuyos impactos han sido menos estudiados hasta ahora. Entre los ámbitos que se analizarán figuran los establecimientos residenciales, la sanidad privada y la prensa diaria.

Otro elemento estrechamente vinculado a la salud mental es la creciente digitalización de los entornos laborales y, en particular, las dificultades para garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras. Las problemáticas asociadas a este fenómeno se abordarán en un proyecto centrado en el sector educativo, uno de los ámbitos más olvidados en relación con estas cuestiones, y en otro enfocado al sector del ciclo integral del agua.

No obstante, este no será el único aspecto de la digitalización que será estudiado. La incorporación de nuevas tecnologías y, especialmente en los últimos años, de sistemas basados en inteligencia artificial está transformando la organización del trabajo y los procesos productivos. Esta transición digital incide en el ritmo de trabajo, la carga laboral y el tiempo dedicado a las tareas, agravando esa hiperconectividad y reforzando los mecanismos de control laboral. A ello se suma la opacidad de muchos de los algoritmos que rigen estos sistemas, lo que introduce nuevas fuentes de exposición y posibles impactos sobre las condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, la inteligencia artificial comienza a desarrollarse como una herramienta de prevención, gracias a su capacidad para identificar y anticipar riesgos laborales. Por este motivo, se analizarán tanto los efectos adversos como las oportunidades que plantea su uso dentro de la organización del trabajo con una perspectiva puesta en la negociación colectiva.

Una prevención con perspectiva de género

Como ocurre en otros ámbitos, la perspectiva de género no siempre ha estado bien integrada en la acción preventiva. Tanto la evaluación como las políticas y las herramientas de prevención han incorporado durante años importantes sesgos de género, y el análisis de su impacto sobre las mujeres ha quedado con frecuencia relegado a un segundo plano. Diversos estudios han señalado

la ausencia de este enfoque en las metodologías empleadas para identificar y valorar las condiciones de trabajo. Ya en 2009, Marta Zimmerman concluía, a partir de los datos de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, que la evaluación era menos frecuente entre las trabajadoras: al 51,70 % de las mujeres, frente al 48,30 % de los hombres, no se les había realizado la evaluación correspondiente a su puesto. De este modo, en la práctica sigue predominando un modelo preventivo construido en torno al trabajador varón y al sector industrial, con metodologías pensadas para grandes empresas dedicadas a la producción industrial.

Por este motivo, varios de los proyectos impulsados por la Fundación 1º de Mayo incorporan un enfoque centrado en el género. Algunos de ellos ya se han mencionado, como los relacionados con la prensa diaria, la sanidad privada, o los establecimientos residenciales. Pero es necesaria una radiografía más general de la prevención con enfoque de género. Por ello, se está desarrollando también un proyecto específico orientado a integrar esta perspectiva en la prevención, tanto en los procesos de evaluación como en las políticas y herramientas existentes, con el objetivo de corregir estos sesgos históricos y mejorar la protección de toda la plantilla. La evaluación con enfoque de género supone un cambio de mirada, al situar a la persona en el centro y asumir que es el puesto de trabajo el que debe adaptarse a la trabajadora o al trabajador, lo que redundará en beneficio del conjunto de la población asalariada. Implica, asimismo, revisar cuestiones clave como el reconocimiento de las enfermedades profesionales en trabajos considerados “ligeros”, desatendidos mayoritariamente por mujeres, entre otros aspectos.

Otro ámbito estrechamente vinculado al género es el de la violencia en el trabajo, en todas sus vertientes y que, en muchos casos, también es ampliamente desconocida. En este sentido, diferenciamos los tipos de violencia laboral o los marcos organizativos en los que se produce. Para llenar ese vacío de conocimiento, la Fundación 1º de Mayo, a partir de un análisis pormenorizado del marco teórico y la realización de una encuesta representativa de la población asalariada española, realizará una labor de análisis en la que podamos determinar no solo los contextos y tipologías de violencia, o los colectivos donde producen con mayor frecuencia, sino también las medidas que puedan contribuir a prevenirla. »

Cambios en el clima y la demografía

Cuando se habla de prevención laboral en el siglo XXI, no pueden dejarse de lado los impactos del cambio climático. Se trata de uno de los mayores desafíos actuales en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluye, entre otros, desde las consecuencias del cambio climático, hasta otros elementos como los vectores infecciosos (zoonosis), alérgenos o radiación solar. De todo ello, tal y como hemos señalado, el aumento de las temperaturas —y, en particular, de las olas de calor— es uno de los factores con mayor repercusión sobre la salud de la población trabajadora. España es, además, una de las zonas más expuestas y vulnerables al calentamiento global, y figura entre los países con mayor número de olas de calor registradas.

El cambio climático incidirá de manera significativa en las condiciones laborales, especialmente en aquellas actividades que se desarrollan a la intemperie. La Fundación 1º de Mayo lleva varios años analizando los efectos del incremento de las temperaturas extremas sobre las personas trabajadoras y continuará profundizando en esta línea, estudiando sus implicaciones para la seguridad y la salud en el trabajo en el marco de la transición ecológica.

Asimismo, se abordarán casos concretos, como el impacto del estrés térmico en quienes trabajan en el ciclo integral del agua, una actividad que se desarrolla en gran medida al aire libre y en distintos turnos, incluidos los de mayor exposición al calor. También se examinará la situación en el ámbito educativo, un sector que, pese a no desempeñar su labor habitualmente en exteriores, se ve especialmente afectado por el estrés térmico debido a la insuficiente adaptación climática de muchos centros escolares.

Vuelta al trabajo y envejecimiento

Una de las cuestiones que atraviesan buena parte de estas iniciativas es la adaptación de la prevención a trayectorias laborales cada vez más complejas. El retorno al trabajo tras procesos de incapacidad temporal prolongada, por ejemplo, pone de relieve las limitaciones de los enfoques preventivos tradicionales. La reincorporación no puede entenderse como un simple regreso al puesto previo, sino como un proceso que requiere evaluación de riesgos, adaptación de tareas, seguimiento y coordinación entre servicios de prevención, personal sanitario y representación de las personas trabajadoras.

Este enfoque conecta directamente con otro de los grandes retos actuales: el envejecimiento de la población activa. El aumento de la edad media de las personas trabajadoras plantea interrogantes sobre la adecuación de los puestos de trabajo, la carga física y mental, y la capacidad de los sistemas preventivos para anticipar y reducir riesgos asociados a trayectorias laborales largas. En sectores especialmente exigentes, como el de los cuidados y la atención a personas mayores, estas cuestiones adquieren una dimensión aún más crítica. La prevención en estos ámbitos no puede desligarse de factores estructurales como la organización del trabajo, las ratios de personal o la precariedad laboral, que condicionan de manera directa la exposición a riesgos físicos, biológicos y psicosociales. De hecho, uno de los aspectos más relevantes es que el envejecimiento presenta dinámicas distintas en función de la historia laboral, lo que significa que la falta de prevención de riesgos laborales durante la vida laboral de las personas es uno de los elementos básicos que aceleran el propio envejecimiento, entendido como deterioro físico y cognitivo.



Delegados sindicales en el foco

Uno de los principales objetivos de los proyectos que está desarrollando la Fundación 1º de Mayo es reforzar la acción preventiva a través de la negociación colectiva y la práctica preventiva llevada a cabo por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Para ello, es esencial dotar a las delegadas y delegados sindicales, así como a las personas que conforman los comités de empresa, de las herramientas técnicas y sindicales que les permitan intervenir con mayor eficacia. Por ello, buena parte de estas iniciativas se concretarán en guías y recursos prácticos dirigidos a los representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones. Así, no solo se actualizarán documentos de referencia como la *Guía del delegado y delegada de prevención*, *La prevención de riesgos en los lugares de trabajo: guía para la acción sindical* y la *Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales*, sino que también se elaborarán folletos divulgativos y materiales especializados sobre temáticas y sectores concretos, algunos de ellos ya mencionados.

Junto a este trabajo, otro objetivo prioritario es la sensibilización del conjunto de la población trabajadora. Así, en 2025 se lanzó la campaña *Protege la vida*, visibiliza el riesgo, que pone el foco en cuatro de los problemas más frecuentes: el cáncer laboral, las caídas en altura, los trastornos musculoesqueléticos y la salud mental. Recuerda, por ejemplo, que en España se detectan cada año 16.000 casos de cáncer relacionados con el trabajo, de los que apenas se reconoce el 1 %, que se producen diariamente 76 accidentes por caídas en altura y que el 78 % de las enfermedades profesionales están vinculadas a trastornos musculoesqueléticos.

Con el objetivo de llegar a perfiles diversos, la iniciativa incluye vídeos e imágenes difundidos a través de redes sociales, así como anuncios en vallas publicitarias situadas en puntos estratégicos de Madrid, Barcelona, Málaga, Sevilla, Valencia, Murcia y Alicante. Además, se insertarán contenidos en medios de comunicación digitales e impresos. La campaña se desarrollará en dos fases: la primera en otoño de 2025 y la segunda en otoño de 2026. 

CONOCER LOS DATOS PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE: CLAVES DE UN EXPERIMENTO EUROPEO CON PLATAFORMAS

Las personas trabajadoras en estas empresas expresan una sensación generalizada de vigilancia y una falta de transparencia en el uso de sus datos

JESÚS CRUCES AGUILERA

Técnico del Área de Relaciones Laborales y Políticas Públicas de la Fundación 1º de Mayo.

La economía de plataforma, centrada en sectores como el reparto de comida a domicilio y el transporte de pasajeros, ha transformado el mundo laboral en Europa, extendiendo sus prácticas a entornos laborales tradicionales. A medida que las plataformas digitales consolidaron su modelo de negocio fue surgiendo un conflicto central: la clasificación laboral y el uso masivo de datos personales. Cuestiones que la regulación europea y española han abordado mediante la incorporación de derechos de información y consulta de las personas trabajadoras a conocer los datos y parámetros de la gestión del trabajo basada en algoritmos¹.

El proyecto GDPowerR, que ha recogido datos de personas trabajadoras de varias plataformas en cinco países de Europa, ha constatado esta realidad: las personas consultadas expresaron una sensación generalizada de vigilancia y falta de transparencia en el uso de sus datos por parte de las empresas y también dificultades para ejercer sus derechos, debido a la falta de información, canales adecuados, conocimientos y tiempo para hacerlo.

Este proyecto, que permite arrojar luz sobre el uso de datos y la negociación colectiva en las empresas de plataformas, se centró en la recuperación de los datos personales por parte de las personas trabajadoras, mediante el ejercicio de sus derechos de acceso y portabilidad (RGPD), en Austria, Bélgica, Francia, Polonia y España entre octubre de 2023 y septiembre de 2025. También profundizó en el análisis del papel de la negociación colectiva en estos sectores, abordando dos aspectos clave: la regulación del trabajo y la protección de los derechos ligados a los datos y al control de la gestión algorítmica. En total,

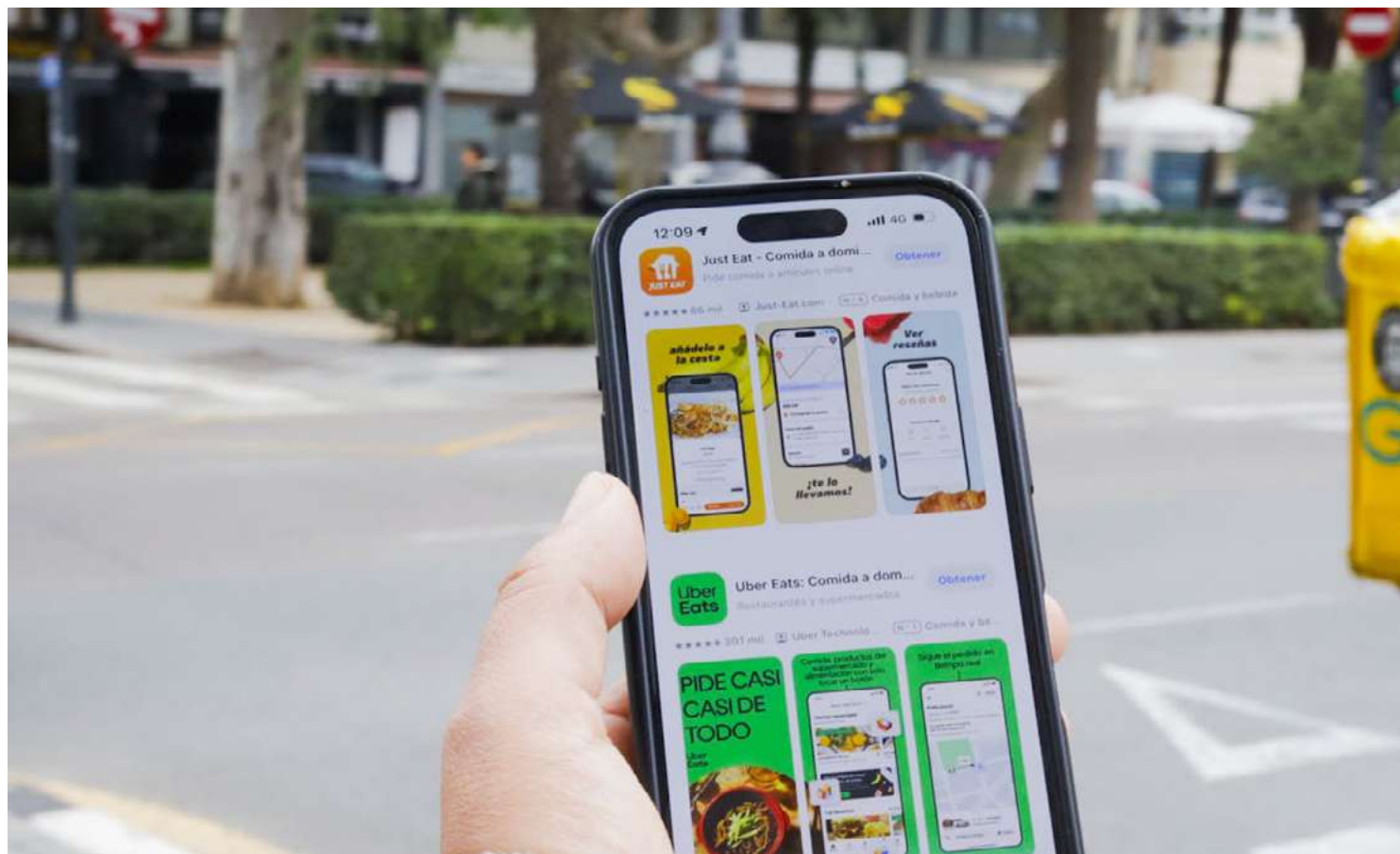
se recogieron 103 archivos de personas trabajadoras, que fueron donados al proyecto y convenientemente anonimizados.

El control de las plataformas sobre los trabajadores se ejerce principalmente a través de la recopilación y el uso de datos. Las plataformas recogen una gran cantidad de información, entre la que destaca los datos de localización y los ingresos, para las cuales las empresas registran diversos detalles (punto de recogida, punto de llegada, aceptación, etc.).

Existen también variables ligadas a asignación de pedidos (*management*), gestión y evaluación de las personas trabajadoras, sobre las que no se ha recibido información o no es tan detallada como la anterior. Igualmente, se han registrado diferencias con respecto a las respuestas de las empresas ante la petición de acceso »

El control de las plataformas sobre los trabajadores se ejerce principalmente a través de la recopilación y el uso de datos, sobre todo datos de localización e ingresos

¹ Principales referencias normativas: Ley “rider” en España (RDL 9/2021), Directiva (EU) (2024/2831) y Reglamento (UE) 2024/1689.



por parte de las personas trabajadoras. En unos casos, la información que se proporcionó fue accesible y con capacidad de ser analizada, mientras que en otros casos no lo permitía.

Con los datos recibidos, las personas trabajadoras de los sectores analizados manifestaron su apreciaciones con respecto al uso de los datos por parte de las empresas, destacando, como ya se ha señalado, la vigilancia y opacidad de las empresas. Así, los trabajadores en todos los países compartieron una experiencia similar, sintiéndose vigilados y no tenidos en cuenta en la gestión del trabajo. Esta opacidad lleva además a especulaciones sobre qué factores determinan su trabajo y asignación.

Las personas trabajadoras también manifestaron dificultades para ejercer sus derechos. Estas dificultades están ligadas tanto a la información y los canales puestos a disposición por la empresa, la falta de conocimiento sobre los derechos, así como al tiempo y recursos disponibles para ejercerlos.

Por otra parte, en cuanto al uso de datos el proyecto registró posiciones diversas; desde las más negativas como el sentirse monitorizado o la toma de decisiones injustas, a indiferentes ("es parte del trabajo de hoy en día") o positivas (usar los datos para declaraciones de impuestos -en el caso de autónomos- o en conflictos legales contra la propia empresa). Sin embargo, la mayoría acepta la recopilación necesaria para operar, pero se muestra reacia a que sus datos se usen para cualquier otro motivo.

En definitiva, el uso de los datos y la gestión del trabajo en las plataformas pone el foco -como en épocas anteriores- en la nece-

sidad de limitar el poder de dirección empresarial sobre la gestión de la mano de obra. Ante lo cual, además de la norma, la negociación colectiva tiene capacidad de intervención para equilibrar esta situación, aportando transparencia y mejorando las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Modelos de protección ante la desregulación del trabajo

Hoy en día, se puede afirmar que la protección del trabajo en plataforma en Europa se caracteriza por una marcada disparidad regulatoria. El proyecto permite identificar cuatro modelos diferentes entre los países analizados, en la forma de abordar la regulación del trabajo:

El primero es el de la inacción legislativa, que podemos encontrar en Polonia. Este enfoque se basa en la ley existente, principalmente el código civil, de lo que resulta que los trabajadores operen bajo contratos civiles o a través de empresas intermediarias. Actualmente, no se ha reportado un conflicto significativo, ni se ha producido una intervención regulatoria destinada a clasificar o proteger específicamente a estos trabajadores.

En Austria se ha implementado la tercera figura legal, modelo que opta por un camino intermedio al emplear el "contrato de servicio libre" (*free service contract*). Esta figura legal se sitúa entre el empleo tradicional y el autoempleo. La consecuencia directa para los trabajadores es la ausencia derechos laborales, ya que carecen de garantías como un salario mínimo asegurado o límites establecidos para la jornada de trabajo.



En España y Bélgica hay una presunción de Laboralidad. para los trabajadores de plataformas. Esto significa que, por defecto, se presume la existencia de un contrato de trabajo (empleo dependiente). Este mecanismo invierte la carga de la prueba, siendo responsabilidad de la plataforma (y no del trabajador) demostrar legalmente la relación laboral.

Por último, en Francia se establece una clasificación de autoempleo para algunos trabajadores de plataformas, con un modelo que extiende ciertos derechos laborales. Lo más notable es que reconoce el derecho a la negociación colectiva a través de un marco institucional específico, los ARPE (*Autorité de Régulation des Plateformes d'Emploi*). Esto permite a los trabajadores, aunque clasificados como autónomos, tener un medio formal para negociar sus condiciones laborales.

La negociación colectiva como herramienta clave

A pesar de esta disparidad normativa, en los países analizados existen acuerdos y convenios colectivos que cubren a trabajadores de plataformas en los sectores de reparto y transporte en Austria, Francia y España. Estos acuerdos -algunos de los cuales sirven como modelos para otros países- demuestran la capacidad de los interlocutores sociales para adaptarse a las nuevas realidades laborales.

Entre las diversas cuestiones, el estudio aborda la articulación de intereses y las sujetos que impulsan la consecución de convenios colectivos. Al respecto, es notable que en Austria y España, han

La negociación colectiva tiene capacidad de equilibrar el uso de los datos cuando tienen el objetivo de ejercer un poder desmedido por parte de la dirección empresarial sobre la gestión de la mano de obra

sido los sindicatos tradicionales quienes han asumido la defensa de los intereses de las personas trabajadoras, firmando acuerdos y convenios, y extendiendo su ámbito de protección. En cuanto a las materias, se abordan de forma prioritaria contenidos clásicos como el tiempo de trabajo y los salarios (o ingresos mínimos en Francia), pero también aparecen contenidos novedosos, como la participación en la gestión algorítmica (España).

Si bien la existencia de convenios colectivos supone un avance en derechos, también destacan algunas limitaciones. Por ejemplo, se registra una regulación insuficiente respecto al uso de los datos, dejando abierta la puerta al ejercicio del poder de dirección de forma exclusiva a las empresas (Austria, Francia y España). Respecto a la regulación de algunas materias, existen casos donde su eficacia es limitada (como sucede en Francia con los ingresos). Y se plantean retos de cara a la implantación de los contenidos negociados, en los que la vigilancia y el cumplimiento son aspectos centrales (Austria, Francia y España).

En suma, se demuestra que el acceso a los datos aporta transparencia a la gestión algorítmica de las empresas. Esta aproximación es crucial en ciertos países europeos ante la inminente transposición de la directiva de plataformas que establece la presunción de laboralidad e impulsa la negociación colectiva. En última instancia, conocer y utilizar estos datos empodera a las personas trabajadoras y los sindicatos para negociar mejor y garantizar el cumplimiento de los acuerdos, asegurando –en último término– que la innovación tecnológica no socave los derechos fundamentales.

LA BRECHA DE LA PROSPERIDAD EN EL IBEX 35: MÁS BENEFICIOS, MAYOR DESIGUALDAD

Mientras que las grandes corporaciones españolas han experimentado un crecimiento notable en sus resultados consolidados, los avances en materia de derechos laborales, equidad salarial y estabilidad en el empleo son mucho más discretos

LUIS DE LA FUENTE SANZ

Técnico del Área de Relaciones Laborales y Políticas Públicas de la Fundación 1º de Mayo

Fruto de las regulaciones existentes, las empresas del IBEX 35 tienen una transparencia cada vez mayor en cuestiones relacionadas con la sostenibilidad medioambiental, social, económica y de gobernanza. Esta transparencia se plasma en las memorias de sostenibilidad y estados de información no financiera de estas empresas, lo que permite realizar estudios comparativos de la información publicada y analizar los avances en materia de sostenibilidad de estas empresas. Fruto de esta comparación se han podido comprobar mejoras en materias en sostenibilidad que, sin embargo, resultan insuficientes para cerrar las brechas existentes.

Uno de estos estudios es el informe anual de indicadores de sostenibilidad sobre las empresas del IBEX 35 realizado por la Fundación 1º de Mayo. En estos informes se analizan aspectos como los resultados económicos, la evolución de las plantillas, sus consejos de administración y equipos de alta dirección, las brechas salariales, las remuneraciones de sus órganos de gobierno, o la contribución de las empresas a la sociedad a través de impuestos, la evolución de las tasas de negociación colectiva o indicadores de salud y medio ambiente, entre otros.

En la última edición, publicada en 2025 y realizada en base a las cuentas anuales de 2023, se evidencia una realidad contrastante: mientras que el conjunto de las grandes corporaciones españolas experimentó un crecimiento notable en sus resultados consolidados, los avances en materia de derechos laborales, equidad salarial y estabilidad en el empleo no acompañaron la senda seguida por los beneficios, perpetuando las brechas existentes entre géneros y entre los altos ejecutivos y la plantilla media.

El ejercicio de 2023 fue positivo para el IBEX 35, con un resultado consolidado global de 51.445 millones de euros, un aumento del 3,8% respecto al año anterior. Sin embargo, estos beneficios se

distribuyeron de manera desequilibrada. El salario medio agregado de la plantilla subió un 4,4%, situándose en 60.300 euros anuales. En contraste, la remuneración de los primeros ejecutivos fue de 4,4 millones de euros de media. Las cifras comparativas son llamativas: la remuneración del primer ejecutivo fue 73,5 veces superior al salario medio de la plantilla. Si bien este ratio se redujo ligeramente respecto a 2022, el nivel de desigualdad se mantiene nuevamente en niveles muy elevados, superando ampliamente la relación 1:12 en la mayoría de los casos.

Empresas como Indra mostraron la mayor desigualdad, donde el primer ejecutivo percibió una remuneración 450,6 veces superior a la media. Le siguió Inditex, con una ratio de 286,7 veces. Incluso la retribución media de la alta dirección (excluyendo al CEO) superó 20,9 veces las remuneraciones medias de los empleados. Estos datos subrayan la urgencia de establecer límites éticos y normativos a la desproporción salarial.

Empleo y Derechos: Precariedad e Internacionalización

A pesar del aumento en los beneficios, el crecimiento de la plantilla global del IBEX 35 fue leve (0,9%). Es crucial destacar que la mayor parte de la plantilla total (62,7%) se sitúa en el extranjero. Aunque las tasas de temporalidad media se redujeron en un punto porcentual (situándose en 7,7%), la precariedad persiste en sectores clave. Inditex y ACS registraron la mayor temporalidad, ambas con porcentajes superiores al 18%. De igual forma, la parcialidad media en el IBEX 35 es del 15,3%, pero en Inditex esta tasa se dispara hasta el 58%.

Un elemento fundamental, según la perspectiva sindical, es el diálogo social. La tasa global de cobertura de la negociación colectiva mejoró ligeramente hasta el 78%, manteniéndose estable



en España (93,6%). No obstante, la vulnerabilidad de los trabajadores se acentúa fuera de la UE: 21 empresas tienen presencia y negociación colectiva en 30 países clasificados por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en niveles 4 y 5, donde existen violaciones sistemáticas de los derechos laborales o éstos no se encuentran garantizados. Empresas altamente internacionalizadas como Indra (27 países) y Acerinox (15 países) destacan en esta lista.

En materia de salud y seguridad, si bien se observó un descenso moderado en los índices de frecuencia y gravedad de accidentes en general, sigue existiendo una preocupante heterogeneidad y falta de homogeneidad en la forma en que las empresas miden y reportan la siniestralidad (algunas usando 1 millón de horas trabajadas y otras 200 mil horas). Esta falta de estándares dificulta la comparación y la implementación de políticas preventivas eficaces.

La Paridad Estancada y la Contribución Fiscal a la Baja

En cuanto a la gobernanza y la diversidad de género, aunque la presencia de mujeres en los consejos de administración está próxima a alcanzar el objetivo del 40% —fue del 39,9% en 2023—, la paridad se estanca en las posiciones de poder ejecutivo. En la alta dirección, el porcentaje de mujeres apenas crece, situándose en un insuficiente 24,1%. Es especialmente significativo que las mujeres representan solo el 6,9% de los puestos de consejeras ejecutivas. La ley de representación paritaria exige que la alta dirección alcance un 40% de presencia del sexo menos representado, un objetivo del que la mayoría de las empresas está muy lejos.

Respecto a la desigualdad salarial por género, la brecha salarial bruta se situó en un promedio agregado del 11,6%. Empresas como Merlín Properties registraron una brecha del 64%. Es fun-

damental que el seguimiento de las brechas salariales por género se realice de forma homogénea y comparable para garantizar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

Finalmente, el comportamiento de las grandes empresas en cuanto a su responsabilidad fiscal y social genera más dudas que certezas. En 2023, las empresas del IBEX 35 repartieron el 56% de sus beneficios consolidados en dividendos (28,9 mil millones de euros), lo que supone un crecimiento de 4 mil millones de euros en dividendos respecto al año anterior. Es igualmente llamativo que cuatro empresas registraron pérdidas consolidadas (Colonial, Telefónica, Cellnex y Merlín Properties) y a pesar de ello remuneran a sus accionistas.

A pesar de que la contribución fiscal global por beneficios aumentó en 2023, hasta alcanzar la cifra de 22 mil millones de euros, la contribución fiscal por beneficios en España descendió, pasando de 6,9 mil millones en 2022 a 6,2 mil millones en 2023. Esto refuerza la demanda sindical de mantener y reforzar la información fiscal país por país en la normativa, para evitar que las grandes corporaciones eludan su responsabilidad social a través de estrategias fiscales internacionales.

En resumen, los datos de 2023 confirman que las empresas del IBEX 35 han priorizado la retribución de sus cúpulas directivas y accionistas por encima de la consolidación de derechos laborales y la seguridad de sus plantillas. Desde la perspectiva sindical, es imperativo que los avances legislativos en materia de sostenibilidad con estándares internacionales (GRI) o nacionales (Ley 11/2018), no se diluyan como consecuencia de la publicación de nuevos estándares europeos (NEIS). Además, ya es momento de que los beneficios récord de estas empresas se traduzcan en una reducción real de la desigualdad salarial y en un compromiso ineludible con la estabilidad y los derechos de los trabajadores y la negociación colectiva a nivel global.

ENVEJECER CON DERECHOS: EL GRAN DESAFÍO DE LA LONGEVIDAD EN ESPAÑA

El aumento de la esperanza de vida en España esconde profundas desigualdades sociales, territoriales y de género que desafían la calidad de vida y el acceso a derechos en la vejez

ALICIA MARTÍNEZ POZA

Técnica del Área de Relaciones Laborales y Políticas Públicas de la Fundación 1º de Mayo.

El envejecimiento de la población española es uno de los fenómenos demográficos más significativos de las últimas décadas. Según el *Observatorio Social de las Personas Mayores* 2024, la proporción de personas de 65 y más años alcanza ya el 20,4% de la población, una cifra que prácticamente duplica la registrada en 1975.

Este crecimiento sostenido se acompaña de una de las esperanzas de vida más altas del mundo, aunque marcadas por la clase social. Los datos del INE reflejan una diferencia de 2,7 años de esperanza de vida entre las personas jóvenes con estudios superiores y aquellas con estudios básicos, a lo que se suma el resultado de otros estudios sobre brechas de esperanza de vida en ciudades como Barcelona o Madrid, con diferencias de 11 y 7 años respectivamente entre los barrios más deprivados y los más ricos. Esta dinámica plantea un doble desafío científico y social: comprender las condiciones en las que envejece cada clase social, y asegurar políticas públicas que garanticen la equidad a lo largo del ciclo vital.

En España, las personas de 65 años tienen una expectativa de prolongar su vida 21,9 años más, de los cuales 19,3 años se espera que sean vividos en condiciones saludables, según los datos más recientes del INE recogidos en el Observatorio. Estos indicadores muestran avances extraordinarios: la mortalidad infantil se ha reducido a 2,6 por cada mil nacimientos, y el país cuenta ya con cerca de 20.000 personas centenarias, lo que ilustra la magnitud del cambio demográfico experimentado.

Sin embargo, los datos no solo celebran un éxito colectivo, sino que revelan profundas desigualdades tanto, como hemos dicho, en esperanza de vida y esperanza de vida saludable, como en la forma de envejecer que condicionan la calidad de esos años

de vida ganados. La distribución del envejecimiento es desigual entre territorios y géneros, y las condiciones socioeconómicas siguen determinando de forma considerable la salud y la autonomía en edades avanzadas.

Desigualdades en salud y calidad de vida

La esperanza de vida saludable varía significativamente entre Comunidades Autónomas. Mientras regiones como Castilla-La Mancha, Castilla y León o Cataluña presentan valores superiores, Ceuta, Melilla y Murcia se sitúan en la parte baja de la distribución. Esta heterogeneidad territorial pone de relieve la influencia de los determinantes sociales sobre el envejecimiento: nivel educativo, condiciones de trabajo, renta disponible y calidad del entorno.

Las mujeres viven más años y a los 65 años tienen una expectativa de vivir 3,8 años más que los hombres, pero no necesariamente en mejores condiciones. La proporción de mujeres de 80 y más años casi duplica la de los hombres, lo que indica una mayor exposición femenina a situaciones de fragilidad, dependencia o pobreza en edades avanzadas.

Estos datos evidencian que la prolongación de la vida no garantiza por sí misma una mejor calidad de esta. El Observatorio subraya que los años de buena salud están estrechamente ligados a factores socioeconómicos y laborales, acumulados durante toda la trayectoria vital.

Pensiones: un sistema robusto con brechas persistentes

El sistema público de pensiones es uno de los pilares fundamentales del bienestar en España, protegiendo a más de 9,8 millones de personas, mayoritariamente contributivas. La pensión contributiva media asciende a 1.394 euros, aunque existen importantes diferencias entre tipos de prestaciones: las de jubilación superan los 1.440 euros, mientras que las de viudedad se sitúan en torno a los 900.



La desigualdad de género es especialmente significativa: solo el 40,5% de las pensiones de jubilación han sido generadas por mujeres. / Pexels

A pesar de la fortaleza del sistema, el Observatorio destaca que una de cada cinco pensiones necesita complementos a mínimos para garantizar ingresos dignos. Esta realidad evidencia que una parte de la población llega a la edad de jubilación tras trayectorias laborales marcadas por la precariedad o la insuficiencia de cotizaciones.

La desigualdad de género es especialmente significativa: solo el 40,5% de las pensiones de jubilación han sido generadas por mujeres, y muchas dependen de pensiones derivadas —principalmente viudedad— como principal fuente de ingresos. La brecha en cuantías es llamativa: la pensión media de jubilación de los hombres supera en más de 500 euros a la de las mujeres, lo que supone una brecha del 30,9% en las pensiones en vigor.

Aunque las nuevas generaciones de mujeres muestran mejores trayectorias laborales y, por tanto, menores brechas, se advierte de que la mejora es “muy lenta”, dado el peso todavía considerable de carreras profesionales atravesadas por interrupciones, parcialidad y dedicación a los cuidados.

Dependencia y cuidados: un derecho aún en construcción

El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) atiende ya a más de 1,5 millones de personas, consolidándose como uno de los mayores logros del Estado de Bienestar. Sin embargo, persisten importantes deficiencias: desigualdades autonómicas, tiempos de espera prolongados y una insuficiente cobertura de servicios profesionales.

El modelo español depende en gran medida de los cuidados familiares, un trabajo mayoritariamente asumido por mujeres. Las prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar siguen teniendo un peso notable respecto a los servicios profesionales, lo que refleja un desequilibrio entre responsabilidades públicas y privadas.

Asimismo, la red de atención residencial muestra disparidades relevantes: mientras algunas regiones superan el umbral recomendado de plazas, otras mantienen niveles muy inferiores. Esta

desigualdad se traduce en diferencias en acceso, calidad y tiempos de respuesta.

El Observatorio concluye que, a pesar de su consolidación, el sistema de dependencia necesita una “reorientación profunda” que garantice equidad territorial, suficiencia financiera y coordinación sociosanitaria para romper con las barreras económicas de acceso al cuidado de calidad.

Retos para un envejecimiento activo y saludable

El Observatorio plantea que el envejecimiento saludable no depende únicamente de la sanidad o los servicios sociales, sino de un conjunto amplio de políticas estructurales: empleo digno, vivienda accesible, transporte adaptado, entornos urbanos inclusivos y sistemas de cuidados públicos sólidos. La OMS, citada en el informe, señala que los entornos comunitarios deben anticipar y adaptarse a las preferencias de una población cada vez más longeva.

Uno de los retos emergentes es el impacto de la distribución de recursos entre generaciones. El Observatorio defiende que la solidaridad intergeneracional no es un simple principio normativo, sino el mecanismo que permite equilibrar necesidades a lo largo de la vida: infancia, juventud, edad adulta y vejez. El funcionamiento del sistema de pensiones, la sanidad o la educación son, en esencia, formas de redistribución intergeneracional.

En definitiva, vivimos más, si bien la clase social marca diferencias importantes tanto en la esperanza de vida como en la calidad de vida en el proceso de envejecimiento. Las desigualdades socioeconómicas, territoriales y de género condicionan fuertemente el bienestar en la vejez y requieren políticas públicas más ambiciosas. Reforzar los servicios sociales, garantizar pensiones suficientes, avanzar hacia un sistema de cuidados universal y reducir las desigualdades de género son ejes imprescindibles para una sociedad que aspira a ser justa en todas las edades.

La longevidad, lejos de constituir un problema, es un logro que debe protegerse mediante decisiones políticas basadas en evidencia, inversión sostenida y una profunda convicción en la igualdad de derechos a lo largo de toda la vida.

UN 8M PARA NO OLVIDAR EL PASADO

ISABEL MARTÍNEZ

Adjunta a la presidencia de la Fundación 1º de Mayo

ILUSTRACIONES: **AMAYA LALANDA**

El pasado 8 de Marzo presentó un elemento esencial: el medio siglo de la muerte del dictador que se acompasa con el resurgir de los discursos de odio de la extrema derecha



Se corrobora, elección tras elección, el ascenso de la ultraderecha en las economías económicamente desarrolladas y con cierta tradición democrática. Parece olvidarse por parte de las mayorías sociales, lo que significó el avance de los distintos tipos de fascismos en los países europeos a lo largo de los años 20 y 30 del siglo XX. En España, la dictadura se impuso a la democracia republicana a través de un golpe de Estado, una guerra civil y una represión feroz que duró cuarenta años. Sin lugar a dudas, las mujeres, la mitad de la población, suelen ser objeto de represión por parte de la extrema derecha. Entran a formar parte, como enemigo a batir, de ese movimiento “antiwoke” del que habla el trumpismo. Pero si algo queda claro en nuestra historia más reciente es que las mujeres ven peligrar sus derechos cuando la derecha más o menos radical llega al poder. En España, la coalición VOX-PP nos ha mostrado con claridad este hecho.

En este dossier, pensado para reivindicar la lucha de las mujeres trabajadoras, se nos muestran, a través de distintos testimonios, lo que supuso para las mujeres el franquismo y la importancia de las mujeres en la lucha por la democracia, por los valores igualitarios y la justicia social.

Por desgracia, incluso los derechos humanos más evidentes deben ser conquistados. Las mujeres, como nos recuerdan activistas sindicales y feministas como Begoña San José, Cristina Almeida o Nati Camacho, tuvieron que visibilizar un trabajo que no aparecía en las estadísticas oficiales, y una discriminación que suponía una absoluta dependencia del hombre. Mayka Muñoz, investigadora de la Fundación 1º de Mayo nos relata la situación

de dependencia, de falta de libertad, que padecían las mujeres durante el franquismo. Y Mónica Moreno, catedrática de Historia Contemporánea en la Universidad de Alicante, recuerda la lucha de las mujeres jóvenes antifranquistas durante la dictadura.

El movimiento feminista nacía aderezado en España de reivindicaciones obreras, de derechos laborales, de sindicalismo. Era un movimiento emancipatorio que conjugaba bien con las aspiraciones de la clase trabajadora: la igualdad, la solidaridad y la libertad. La dictadura franquista había intentado eliminar “el ser obrero” a través de pura represión. Hablamos de muertes, de años de cárcel, de despidos, de torturas... y también la sumisión absoluta de la mujer al hombre. La legislación volvió al siglo XIX y la mujer al ostracismo.

A partir de la conformación en la clandestinidad de las primeras Comisiones Obreras, la clase trabajadora inició la lucha por la recuperación de los derechos y las libertades. En esta batalla, las mujeres fueron un elemento esencial: a la disputa por los derechos en el puesto de trabajo, se unía la lucha por los derechos de las mujeres trabajadoras. Y la única posibilidad de éxito era la lucha antifranquista.

Este acto reivindicativo, el del 8 de Marzo, ha presentado en 2025 un elemento esencial: el medio siglo de la muerte del dictador que se acompaña con el resurgir de los discursos de odio que suelen acompañar a la extrema derecha. Es un momento para la reflexión, para valorar la lucha de las mujeres trabajadoras frente a las posiciones políticas que niegan las desigualdades y, por supuesto, la desigualdad de género.



1975: EL AÑO INTERNACIONAL DE LA MUJER Y DE LA MUERTE DE FRANCO

Durante el franquismo, en España había organizaciones feministas, aunque se reunían en la clandestinidad, y elaboraron un Manifiesto unitario que pedía la legalización de los anticonceptivos, el divorcio y la igualdad en el empleo, entre otras reivindicaciones

BEGOÑA SAN JOSÉ SERRÁN
Sindicalista

El año 1975 fue proclamado como el Año Internacional de la Mujer. Ese año, Naciones Unidas había convocado la I Conferencia Internacional de la Mujer, que se celebró en Ciudad de México en junio, mientras que en octubre se organizó un foro paralelo de organizaciones no gubernamentales.

En España había organizaciones feministas, aunque el franquismo las pasaba también por el filtro de su no-libertad de asociación. Se habían reunido en la clandestinidad y elaborado un Manifiesto unitario que pedía la legalización de los anticonceptivos y el divorcio; la igualdad en el empleo, incluyendo la reglamentación del servicio doméstico; escuelas infantiles, coeducación y otras reivindicaciones, terminando con las de libertad de reunión, asociación, expresión y manifestación.

En CCOO había compañeras con doble militancia y nos informaron del Manifiesto y de la huelga de amas de casa por la subida de precios. Esas compañeras iban a ir a Berlín y convocaron clandestinamente en Madrid, del 5 al 8 de diciembre, las I Jornadas estatales por la Liberación de la Mujer, donde nos reunimos más de 500 mujeres dos semanas después de la muerte de Franco.

La tasa de actividad en España en 1975 era del 32,5% en las mujeres y del 87,6% en los hombres. Es decir, éramos 3,6 millones de trabajadoras (un 11% más que tres años antes) junto a 9 millones de trabajadores. Ahora, en 2025, las tasas de actividad son del 71,4% en mujeres y del 79,7% en hombres, y hay 10,1 millones de mujeres con empleo y 11,7 millones de hombres».

Cuando firmé el contrato de trabajo en OSRAM en 1970, a mi compañera Carmen, por estar casada, le dijeron que se lo tenía que

llevar a casa para que lo firmara su marido, como si ella fuera menor de edad. Casarte o tener hijos ya no eran ocasiones tan absolutas de despido como en las tres décadas anteriores, pero sobrevivía esa cultura laboral, incentivada por la dote por matrimonio, que te invitaba a “irte mejor ahora cobrando una mensualidad, porque después te vas a ir sin cobrar nada”. Y la maternidad era difícil de compaginar con el empleo. Al no estar legalizados los anticonceptivos, aunque ya existían, eran un buen negocio para empresas farmacéuticas como Schering, y a duras penas incidían sensiblemente en nuestras vidas y en el descenso de la natalidad. Además, casi no había escuelas infantiles, que entonces llamábamos guarderías.

En 1973, preparando la movilización por el juicio 1001, nos detuvieron a la “provincial del Metal de CCOO”: unos 5 compañeros y dos mujeres, Ascen Martín de Standard de Villaverde y yo. Sin juicio ni pruebas, nos privaron de libertad. Le llamaban “multa gubernativa”. Nos mandaron al Centro de Detención de Mujeres, que estaba en Carabanchel, con una fachada que daba al Centro Psiquiátrico Penitenciario de hombres y la otra a la calle Eugenia de Montijo. Allí estaba la impresionante Pamela O'Malley, de CCOO de la Enseñanza. Estábamos hacinadas unas cincuenta o sesenta presas, la mayoría por la Ley de peligrosidad social, que hacía redadas “para que los padres cristianos pasaran las navidades con sus familias, en vez de con prostitutas”. Solo una estaba por drogas. Compartí celda y charlas con una prostituta de la calle de la Ballesta y una empleada de hogar acusada de robar.

Un año después, en 1974, nos volvieron a detener a la “provincial de CCOO del Metal”, en casa de Ángel Lupión de Pegaso y su compañera Rosa, de Construcciones Aeronáuticas. El interrogatorio fue más suave: el policía me preguntó que si era de las que



gritaban en las manifestaciones “social, acuérdate de Portugal”, porque allí tras el 25 de abril se juzgaban responsabilidades de la PIDE (Policía Internacional y de Defensa del Estado de Portugal). Por reincidente, me mandaron dos meses a la cárcel, que se había trasladado a Yeserías, con más espacio y separación de presas políticas, que éramos muchas más que un año antes, como las decenas de presas de la ORT (Organización Revolucionaria de Trabajadores) y las del atentado de ETA en la calle del Correo, entre ellas Lidia Falcón y la asturiana Mari Luz, sometida a una incomunicación total, a la que poníamos la mano en la pared translúcida cuando íbamos a tirar la basura. Mientras estaba allí me despidieron de Osram “por faltas injustificadas al trabajo”.

Israel y Palestina han jalonado mi vida. La crisis del petróleo de 1973, tras la guerra de Yom Kipur, generó en España esa inflación superior al 15% de 1974 a 1980, contra la que se hacían el boicot de las amas de casa, manifestaciones, huelgas y convenios colectivos. Y el despido del 17% de las trabajadoras.

La muerte de Franco me pilló trabajando en Urruzola, una fábrica de pinturas recién comprada por la multinacional BASF. Ese día fuimos a la salida al Sindicato Vertical, en Gran Vía, a una asamblea de Químicas en los pasillos. Un año después salimos en manifestación desde la fábrica a Legazpi, cuando en enero de 1977 asesinaron a los abogados de Atocha y a Arturo Ruiz. Éramos pocas mujeres y casi todas jóvenes. En mi laboratorio había

dos que decían que les partía el alma dejar cada día a su hija o hijo en la guardería. Las escuelas infantiles trabajaron fuerte para ser vistas con buenos ojos.

En ese mismo recorrido por la calle Embajadores, y cerca de la cárcel de Yeserías, veíamos en febrero de 1977, durante más de un mes, a las jovencísimas trabajadoras de Induyco, los talleres de El Corte Inglés en huelga. Veíamos cómo a algunas de las cuatro mil trabajadoras sus padres o la policía las querían meter por la fuerza a trabajar, las esquirolas entraban en autobuses con las cortinas echadas, las sindicalistas estaban por todas partes. María José Gallgo lo describe en un libro. Las represalias han durado décadas.

Y fue en el despacho de Atocha donde fui a mi primera reunión feminista, al salir de una reunión del sindicato. Me invitó Dolores Sancho, la viuda de Pedro Patiño, sindicalista de CCOO de la Construcción asesinado por la Guardia Civil en 1971. En CCOO se hablaba algo del tema, pero cuando oí por primera vez la propuesta de crear una Comisión o Secretaría de la Mujer fue en la Asamblea de Barcelona, en julio de 1976, donde lo plantearon Nuria Casals, del Metal de Barcelona, y Mari Carmen Fraile, del Textil de Madrid. Ese mismo año, antes de la legalización, se empezaron a crear en las uniones de Cataluña, País Valencià, Madrid y otras. En 1977 se creó la Secretaría Confederal, donde nos juntamos todas para hacer feminismo y sindicalismo. Y fuimos creciendo, hasta hoy.



LAS MUJERES Y EL TRABAJO EN LA ESPAÑA DE FRANCO

Se ha dicho que las mujeres durante el Franquismo no podían trabajar, pero no es cierto. Las mujeres durante esta época trabajaron mucho; otra cosa es que cobraran por su trabajo

MAYKA MUÑOZ RUIZ

Investigadora del Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo.
Doctora en Historia

Se ha dicho mucho que las mujeres durante el Franquismo no podían trabajar, yo misma lo he escrito en distintos artículos. Pero no es cierto. Las mujeres durante esta época trabajaron mucho, en muchos ámbitos y de muchas maneras. Otra cosa es el empleo asalariado, que cobraran por su trabajo, que éste les reportara derechos y que pudieran ejercerlo en las mismas condiciones que los varones. Ahí está el *quid* de la cuestión.

El empleo asalariado otorga derechos políticos, económicos y sociales. Obviamente, durante el Franquismo los derechos políticos estaban limitados para toda la población, aunque en los cauces de participación de la democracia orgánica las mujeres también eran minoría. Por ejemplo, en el *tercio familiar* solo tenían derecho a voto los cabezas de familia, y solo desde 1970 las mujeres casadas.

Por su parte, la legislación laboral articuló una serie de medidas para que las mujeres, especialmente las casadas, tuvieran limitaciones para emplearse, mantenerse en el empleo y ganar el suficiente salario para tener una independencia económica. Ya antes de terminar la guerra civil, en 1938, se pusieron las bases para liberar a la *mujer casada del taller y de la fábrica*. Objetivo político que se iría vertebrando a través de una serie de normas. Por Orden de 17 de noviembre de 1939 se prohibía a las mujeres inscribirse en las oficinas de colocación salvo: *mujer cabeza de familia sin ingresos ni varón, la soltera que no tenga otro modo de subsistencia o que tenga un título académico u oficio cualificado que le permita ejercer una profesión*. La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 incluía la necesidad de que las mujeres casadas tuvieran la autorización de su marido para poder contratar su trabajo. Desde 1942 la mayoría de las ordenanzas laborales estipulaban la excedencia forzosa por matrimonio de las mujeres, además de retribuciones menores para mujeres que para varones por el mis-

mo trabajo e imposibilidad de ascensos para ellas. Por ejemplo, en la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Banca Privada, de 1946, se constata la existencia de determinadas categorías a las que sólo podían acceder los varones, como las vacantes de Jefes de Negociado. La Ley de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, de 1961, por su parte, introdujo la posibilidad de que el matrimonio no significara automáticamente la salida de la mujer del empleo, pero en la práctica, poco más.

La legislación laboral franquista articuló una serie de medidas para que las mujeres, especialmente las casadas, tuvieran limitaciones para emplearse, mantenerse en el empleo y ganar el suficiente salario para tener una independencia económica



Sin embargo, lo que de verdad condicionará la relación de las mujeres con el trabajo asalariado será el Código Civil. La ley de 12 de marzo de 1938 de hecho volvía a poner en funcionamiento el Código Civil de 1889 y arrasaba con los avances que habían tenido las mujeres durante el primer tercio del siglo XX. Por esta norma las mujeres debían obedecer a padres y esposos, dependían civilmente de estos y necesitaban su autorización para contratar su trabajo o hacer una compra importante. De esta manera, la mayoría de las mujeres también serán *beneficiarias* de los varones en los seguros sociales y en la asistencia médica.

Toda esta normativa estaba al servicio de una ideología que consideraba la familia patriarcal jerarquizada como el elemento básico de la sociedad y del Estado, y a partir de este núcleo se organizaba el resto de los ámbitos sociales, económicos y políticos. Ahora bien, la economía durante la postguerra definida por la autarquía, la escasez y el estraperlo, obligaba a que todos los miembros posibles de las familias obreras y campesinas tuvieran que aportar a la economía familiar a través del empleo formal o el trabajo informal. A partir de los años 60, tras la puesta en marcha del Plan de Estabilización de 1959 y la apertura de la economía española a las multinacionales extranjeras, se generó un aumento del PIB nacional gracias al sobreesfuerzo de la clase trabajadora a cambio de unos salarios de miseria. En este contexto la nueva Ley de convenios colectivos de 1958 introdujo una mínima negociación que impulsó el movimiento obrero organizado en torno a las Comisiones Obreras, frente a la ineficacia del Sindicato Vertical en la defensa de los mínimos derechos laborales de los españoles y las españolas.

Por lo tanto, los intentos llevados a cabo desde el estado franquista por implantar un salario familiar y organizar la sociedad en torno a un modelo de familia en el que el varón era el proveedor

único de recursos económicos y la mujer su devota esposa, madre y ama de casa, se plasmaron sobre todo en un arquetipo, en un modelo simbólico que ha permanecido en la memoria colectiva con mucha fuerza pero que, en la realidad concreta, fue un fracaso. Ahora bien, en los censos o en las encuestas, en muchos casos no quedará reflejado el trabajo asalariado de las esposas, por ser trabajo sumergido, irregular y sin derechos. Como ejemplos podemos poner la confección o el bordado a domicilio, así como las asistentas por horas.

Por otro lado tenemos que contar también con la agencia de las personas, incluso en momentos históricos en los que esta se puede ver muy limitada. Aunque los datos sean sesgados, tenemos que tenerlos en cuenta. Según fuentes oficiales, el porcentaje de trabajadoras de la población activa era del 18,2% en 1960, del 19,6 en 1970 y del 28,3 en 1976. Como vemos, en los años 70 se incrementó notablemente el trabajo asalariado femenino.

Ahora bien, también existía una segregación ocupacional muy fuerte. Las trabajadoras se concentraban en unos sectores, categorías y empleos muy concretos y relacionados con las actividades que se asociaban a la maternidad social y al trabajo doméstico. Según la EPA de 1969, el 73% de las mujeres que trabajaban en la agricultura lo hacían en régimen de ayuda familiar, por lo que dependían en el orden económico y de protección social del titular de la propiedad. Por otra parte, ese mismo año las mujeres representaban el 20% del total de asalariados del sector público. Lo que significa que las mujeres que tenían acceso a cierta educación intentaban emplearse en este sector aparentemente más estable, aunque siempre en las categorías más bajas.

En 1975, el 53% de las mujeres activas sobre el total de población trabajadora femenina se empleaba en el sector servicios (servicio »



doméstico, comercio, sanidad, enseñanza, administración), el 26,9% en la industria, y el 19,9 % en la agricultura. Las mujeres que ocuparon las naves industriales lo hicieron mayoritariamente como mano de obra no cualificada en el textil, la industria química, el metal, el calzado o la cerámica.

Por otra parte, trabajaban las jóvenes solteras, tal y como demuestran los datos: el 42,5 eran chicas de entre 15 y 19 años, el 56,4% de 20 a 24 años, justo la edad antes de casarse o tener el primer hijo y solo el 28,8% eran mujeres de entre 25 y 55 años. Si en este grupo desagregamos entre casadas, por un lado, y solteras y viudas, por el otro, comprobaríamos que las mujeres casadas, si además eran madres, representaban un porcentaje muy bajo del conjunto de las asalariadas. Ahora bien, muchas de estas mujeres casadas formaron parte del voluminoso número de asistentes por horas que no quedan reflejadas en las estadísticas, pero cuya ayuda fue esencial para el acceso de la sociedad española a determinados bienes y servicios a partir de la década de los 70.

Sin embargo, que las mujeres fueran un porcentaje menor en el mundo del trabajo, y aún menor dentro del sindicalismo vertical, no quiere decir que se mantuvieran ajenas a los conflictos y los movimientos reivindicativos desarrollados en esa época. Tenemos que tener en cuenta que las luchas de las mujeres tienen otra cronología, siendo más tarde cuando explota la movilización en los sectores donde ellas tenían una representación mayor. Se trata de sectores y empresas que se movilizaron por sus reivindicaciones laborales ya en los años 70.

Muchas mujeres, miembros de Comisiones Obreras, fueron detenidas en las fábricas, en manifestaciones y saltos, así como en reuniones clandestinas. Muchas pasaron por las celdas y los interrogatorios de la Brigada Político Social, en la Dirección General de Seguridad, y algunas dieron con sus huesos en las cárceles de

mujeres por multas gubernativas o sentencias en firme, generalmente por asociación ilícita y propaganda ilegal. Ahora bien, las fuentes sindicales también han infraestimado la participación de las trabajadoras en las movilizaciones obreras.

A partir de 1977 se producirán grandes conflictos en el textil, como en Confecciones Puente y el más destacado, el de Induyco. Será en estos momentos cuando las trabajadoras comiencen a introducir reivindicaciones estrictamente femeninas o de denuncia de las discriminaciones de género. A partir de entonces ya no habría vuelta atrás. 

Las mujeres casadas representaban un porcentaje muy bajo de las asalariadas, aunque muchas fueron parte de las asistentes por horas que permitieron el acceso de la sociedad española a ciertos bienes y servicios en los años 70

MUJERES, JÓVENES Y ANTIFRANQUISTAS

La juventud se convirtió en la España de los años 60 y 70 en un actor político muy destacado en un momento de reorganización de las fuerzas antifranquistas, a través de los movimientos sociales y de la militancia en los partidos progresistas

MÓNICA MORENO SECO

Catedrática de Historia Contemporánea en la Universidad de Alicante

En los años sesenta y setenta, se extendió una cultura juvenil muy politizada y contestataria, de carácter global. Con importantes diferencias ideológicas, en contextos democráticos o dictatoriales, la juventud progresista occidental compartió el convencimiento de que era posible construir una nueva sociedad más justa e igualitaria. Reclamaba profundos cambios en valores y costumbres, participaba en la contracultura y se caracterizaba por una destacada movilización política en una época de Guerra Fría, del auge del Tercer Mundo y del impacto del mayo de 1968. En este contexto, en España la juventud se convirtió en un actor político muy destacado en un momento de reorganización de las fuerzas antifranquistas, a través del activismo en los movimientos sociales (obrero, estudiantil, vecinal y feminista, en especial) y de la militancia en los partidos progresistas, cuestión que centra el contenido de este artículo.

Según la información que facilitaron los propios partidos, en 1977 el porcentaje de mujeres respecto del total de la militancia fluctuaba entre el 25 y el 35% en el PCE, el PTE, el MC y la LCR, proporción bastante mayor que el 15% que declaraban el PSOE o el PSP. Por otro lado, mientras la militancia del PCE tenía una media de edad de 50 años, aunque contaba con unas activas Juventudes, los partidos de la izquierda revolucionaria ofrecían con una media de 25-30 años, y también tenían secciones juveniles, como la Joven Guardia Roja del PTE. La urgencia de acabar con la dictadura, la rebeldía o la atracción por el riesgo eran rasgos que unían a la juventud comprometida y parecían crear una identidad colectiva neutra. Sin embargo, la creciente presencia de mujeres en los partidos antifranquistas hizo aflorar las contradicciones entre discursos y prácticas en un mundo masculinizado, que bebía en buena cuenta de la cultura obrera.

La imagen del militante antifranquista en las décadas de los sesenta y setenta se perfilaba en torno a valores como entrega, capacidad de sacrificio, disciplina, honestidad, solidaridad y valentía ante la violencia o la represión, principios que compartían mujeres y hombres, pero que se conjugaban en masculino, en términos

heroicos y de liderazgo. La masculinización de la política se daba en el ámbito simbólico, pero tenía repercusiones en la militancia de las mujeres. Por ello, si bien participaban en el reparto de propaganda, formaban parte de las células y acudían a protestas, pocas alcanzaron puestos de responsabilidad y fueron excepcionales dirigentes jóvenes como Pilar Brabo en el PCE o Pina López Gay en el PTE. A medida que avanzó el tiempo, se fue construyendo una nueva identidad femenina, revestida de rebeldía, que accedió al espacio masculino de la política y trasgredió los códigos de género.

Las mujeres y los hombres jóvenes se distanciaron de forma consistente de los modos de vida y muchas veces de los ideales de sus mayores. Pero, además, las militantes jóvenes cuestionaron los discursos normativos de género y desarrollaron una “revolución interior” no solo al participar en movilizaciones sociales y políti- »

La masculinización de la política se daba en el ámbito simbólico, pero tenía repercusiones en la militancia de las mujeres, que rara vez alcanzaron puestos de responsabilidad



cas, sino también al cambiar su forma de concebir las relaciones personales. La alta participación de mujeres en los partidos de izquierda y en sus organizaciones juveniles influyó en la politización de lo privado, que fue un elemento característico de esa generación, y en la necesidad de incorporar lo privado al debate político. Pero también transformó la forma de concebir la militancia, pensada hasta ese momento en masculino. El deseo de libertad política y el anhelo de libertad personal iban parejos entre los y las jóvenes militantes, pero tenían significados diferentes en función del género.

En un contexto de auge de una contracultura que valoraba los afectos y ponía en cuestión los patrones de comportamiento de la generación anterior, esta juventud comprometida y militante se replanteó la manera de abordar las relaciones de pareja. En términos generales, se extendió un rechazo teórico a la familia, entendida por influencia del feminismo como una institución patriarcal y burguesa, llamada a desaparecer con el triunfo de la revolución o la implantación de una sociedad nueva. Aunque la práctica no siempre se ajustó a estos principios, es cierto que el modelo de familia convencional fue abandonándose. El terreno en el que probablemente más cambios se dieron fue el de la sexualidad, en una época de liberación sexual que permitió romper con los tabúes impuestos por la escuela franquista y la moral católica, algo que tuvo repercusiones más acusadas entre las mujeres que entre los hombres, pues ellas estaban sometidas a un mayor control social. Por último, otro elemento que asimismo caracterizaba en la vida cotidiana a la militancia antifranquista era el aspecto físico. El peinado y la ropa definían a la juventud progre, en el caso de ellos por la barba y de ellas en torno al cabello largo suelto, los vaqueros o las botas, que contrastaban con el maquillaje, las faldas y los tacones de jóvenes más convencionales. Además, se distinguieron de sus madres porque fumaban, frecuentaban los bares o utilizaban un lenguaje directo e incluso malsonante.

El terreno en el que probablemente más cambios se dieron fue el de la sexualidad, en una época de liberación que permitió romper con los tabúes impuestos por la escuela franquista y la moral católica

En España, como en otras naciones del entorno europeo, muchas militantes jóvenes recurrieron a los planteamientos igualitarios que provenían del feminismo para reclamar un espacio propio en la acción política y unas relaciones personales en igualdad, entendidas como parte de la lucha por una sociedad socialista. Estas demandas introdujeron cambios en las culturas políticas a las que pertenecían. Estos discursos y prácticas impulsadas por jóvenes, en su mayoría de clase media, fueron permeando, con límites, la militancia de otras edades y clases sociales. No obstante, tuvieron unas repercusiones desiguales en el funcionamiento interno de los partidos y en las relaciones de poder en su interior.

El contacto con el feminismo les impulsó a introducir debates nuevos en sus formaciones políticas, entre ellos la integración de la liberación de las mujeres como parte de la lucha por el socialismo, superando las anteriores tesis marxistas que priorizaban la revolución y creían que la igualdad entre mujeres y hombres se alcanzaría de forma automática en la sociedad sin clases. Fueron descubriendo las contradicciones ideológicas y de funcionamiento de sus partidos y la falta de coherencia de sus compañeros. Al asumir los planteamientos feministas, contribuyeron a difundir valores igualitarios, no solo en los discursos y programas, sino también en comportamientos personales. Los partidos progresistas incorporaron, con distinto ritmo e intensidad, el discurso feminista en sus documentos oficiales. No se hizo sin tensiones, como es lógico, y hubo que vencer resistencias ideológicas, por el peso del estructuralismo marxista y de la tradicional percepción del feminismo como un movimiento burgués. Mientras algunas formaciones incorporaron en sus discursos oficiales la idea de que el socialismo no estaría completo sin el feminismo, y de que el origen de la subordinación de las mujeres no se explicaba solo por la división de clases, como hicieron el PCE, la LCR o el MC y sus organizaciones juveniles, otras siguieron manteniendo las tesis clásicas durante más tiempo, como el PTE o la ORT. Las militantes desarrollaron, por tanto, una importante labor feminista dentro de sus partidos.

Además, exigían coherencia entre vida cotidiana y principios para evitar contradicciones y denunciaban la persistencia en ocasiones de la doble moral tradicional. En este sentido, incorporaron lenguajes y debates nuevos, de forma que además de proclamar la igualdad entre mujeres y hombres, y de aceptar el feminismo como un elemento constitutivo de la revolución socialista,

promovieron el debate sobre el reparto del trabajo doméstico, la validez de la pareja, el placer sexual o la homosexualidad. La “revolucionarización” de la militancia en clave feminista confrontó a los y las militantes con las paradojas que afloraban en la vida cotidiana, en la expresión de los afectos y en las prácticas sexuales. Aunque es cierto que el puritanismo estuvo bastante extendido en los partidos antifranquistas, ya en los años setenta las nuevas costumbres desinhibidas y las nuevas formas de abordar el cuerpo fueron difundiéndose en estas culturas políticas, en especial en la militancia más joven.

En suma, la juventud antifranquista contribuyó a transformar sus partidos, construir una cultura democrática en el país con su participación en movilizaciones y debates públicos, y difundir unas relaciones personales y afectivas liberadoras e igualitarias. El alcance de los cambios que propugnaban estas jóvenes no fue completo ni estuvo exento de tensiones, pero supuso un avance en los hábitos militantes y cotidianos de la izquierda. Desde luego, todos estos planteamientos, discusiones y experiencias trasgresoras modificaron de raíz sus propias vidas. Cambios que tuvieron distintas repercusiones en función del género, pues a la común ruptura política y en las costumbres, las mujeres jóvenes añadieron el cuestionamiento de los estereotipos sobre la feminidad tradicional. Además, estas jóvenes antifranquistas criticaron las bases de la masculinidad tradicional, al reclamar la igualdad de oportunidades en las tareas militantes, la corresponsabilidad de la crianza y las tareas domésticas, o el derecho al placer sexual en clave igualitaria. La militancia antifranquista de las jóvenes, por tanto, se conjugó en lo público y lo privado, promoviendo modificaciones importantes en la sociedad española del último franquismo. 



EXPERIENCIAS DE LAS LUCHAS DE LAS MUJERES EN Y DESDE LAS COMISIONES OBRERAS

Hoy se trata de reivindicar el esfuerzo de cientos, miles de mujeres trabajadoras que con sus plantés, paros y huelgas, lucharon por hilvanar un futuro de libertades individuales y colectivas

NATIVIDAD CAMACHO G^o MORENO
Sindicalista

Quiero aprovechar esta oportunidad para recordar y valorar la lucha y el trabajo sindical de varias generaciones de mujeres españolas que a lo largo del último tercio del siglo XX, desde muy jóvenes, trabajaban y participaban en los inicios de las primeras “lícitas, aunque no legales” Comisiones Obreras (1962-1968); en las ilegalizadas y clandestinas (1968-1977); y en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras desde su legalización hasta el día de hoy ya en el siglo XXI.

Hoy se trata de reivindicar el esfuerzo de cientos, miles de mujeres trabajadoras que con sus plantés, paros y huelgas, lucharon por hilvanar un futuro de libertades individuales y colectivas sumadas al novedoso movimiento obrero encarnado en las comisiones obreras.

Trabajadoras, mujeres más o menos anónimas a las que apenas se nombra, compañeras que estuvieron también en la primera línea de la organización, en los centros de trabajo, en las cárceles, haciendo frente a la represión en los tribunales, los despidos en las empresas, en los talleres, en las fábricas organizando, liderando y empeñadas en representar y representando a plantillas de miles de trabajadoras, en un 90% mujeres muy jóvenes, casi niñas, aprendizas en el caso del sector Textil-Confección de Madrid.

La mayoría nos incorporamos al mundo laboral en el aluvión de la década de los 60 y 70 del siglo XX como mano de obra barata, con escaso nivel cultural y, salvo excepciones, sin formación profesional alguna, por lo que era fácil para los empresarios, con las leyes del franquismo, contar con plantillas dóciles que sólo traba-

jaban hasta que contraían matrimonio y/o tenían descendencia. Así encajaban el interés patronal con la doctrina laboral del régimen y de la jerarquía de la iglesia de la época.

Pero ni las malas condiciones laborales, ni las leyes opresoras, ni la escasez de servicios sociales impidieron que esa minoría “amplia” de mujeres, que apenas llegaba al 26% de la población ocupada, estuvieran trabajando en casi todos los sectores de la Industria Manufacturera, Electromecánica, Textil-Confección, Artes gráficas, Sanidad, Enseñanza, Alimentación y la Administración pública.

A los servicios se incorporaron muchas trabajadoras jóvenes, tanto en las oficinas de los Seguros y de la Banca, como en el comercio de grandes almacenes. Llegaban con la formación justa del bachiller laboral o nocturno, taquimecanografía y los cursos de idiomas de las múltiples academias privadas de secretariado y cultura general que proliferaron por todas las capitales de las provincias españolas.

La formación profesional superior para las mujeres se impartía en tres de las veintisiete universidades laborales tuteladas por el Ministerio de Trabajo, desde 1957 hasta los Pactos de la Moncloa en octubre de 1977. En 1982 pasaron a depender del Ministerio de Educación.

Hoy, sufriendo muchas de ellas todavía en sus pensiones la brecha salarial histórica, terminan su ciclo laboral, siendo, posiblemente,



otra más de las generaciones de mujeres españolas que de forma continuada han permanecido en el mercado de trabajo desde su juventud hasta su jubilación.

Esto significa que habiendo trabajado los mejores años de su vida en un estado de franco malestar, pueden, aunque sólo sea de refilón, tocar un estado de cierto bienestar, gracias a su constancia por mantener y mejorar, contra viento y marea, su trabajo como base de su autonomía personal e independencia económica.

En la actividad reivindicativa de las primeras comisiones obreras de los años 60- 70, las trabajadoras de los sectores feminizados aparecen ligadas a cierta micro conflictividad. Conflictividad recurrente, espontánea de estallido, con plantas, paros parciales, bajos rendimientos, que los empresarios de la confección tomaron como excusa para despedir por tandas a las más contestonas tachadas como “Rebeldes” o “Cabecillas”

Desde el inicio, CCOO transmite confianza en un sindicalismo de compromiso y transgresión que permite impulsar con naturalidad los ideales del Feminismo, ya que contienen elementos comunes y complementarios. Ambos fueron necesarios para reivindicar los derechos como trabajadoras fuera de los cánones habituales y dentro del nuevo movimiento obrero, el sindicalismo de las comisiones obreras bajo el franquismo: contra el franquismo, por las Libertades y por un futuro democrático para España.

Las CCOO tuvieron en ese momento una capacidad de alianzas entre sectores progresistas muy novedosa. En 1970 se convoca una jornada de acción conjunta con el MDM (Movimiento Democrático de Mujeres) por la amnistía, seguida por otras organizaciones de oposición al franquismo, con el apoyo y la solidaridad de los movimientos estudiantiles, vecinales, de los colegios profesionales, de las mujeres, de las amas de casa, o de movimientos de cristianos de base. Todos ellos impulsaron y extendieron el nuevo Movimiento obrero. Las llamadas Comisiones Obreras.

Entre 1975 y 1977 en el sector del Textil-Confección de Madrid se consigue una buena coordinación entre las más de 60.000 traba-

jadoras del sector. Algunos ejemplos pueden verse en el Anuario de Relaciones Laborales en España 1975, publicado por Ediciones de la Torre en 1976. En él se recoge con cierto detalle la lucha realizada, dirigida y coordinada por mujeres líderes en sus empresas y apoyadas de forma mayoritaria por las plantillas formadas por más del 90, 95% de mujeres jóvenes y muy jóvenes.

Desde la declaración por parte de la ONU del año Internacional de la Mujer en 1975, a las primeras jornadas de la Mujer Trabajadora de 1977, organizadas por el Movimiento Democrático de Mujeres (MDM), la actividad por nuestros derechos se expresan de mil maneras. Se organizan charlas y reparto de hojas a las salidas de las fábricas y talleres donde se informa de cómo los sucesos de New York de 1907 y la propuesta de la Internacional Socialista, sirvieron de base para celebrar el día 8 de marzo (8/M) como día de la Mujer Trabajadora. Hoy Día Internacional de las Mujeres.

Nos interesamos por la compleja historia del feminismo, como una “apelación al buen sentido de los derechos de la humanidad” y la no menos compleja historia y prehistoria de los acontecimientos que representaba el 8M. Nos sentíamos sucesoras de aquellas neoyorkinas asesinadas.

Los ideales del feminismo van calando entre las trabajadoras más reivindicativas que toman conciencia de su propio papel en los conflictos colectivos, y también de la importancia de su trabajo, de su relación con su propia familia de manera individual y de la importancia y necesidad de mejorar su salario.

Los conflictos y las huelgas se van sucediendo de una fábrica a otra, especialmente en torno al Convenio de Madrid de la confección, vestido y tocado, y contra todos los despidos.

El 28 de abril de 1977, ¡¡por fin!! son legalizadas las Comisiones Obreras junto a USO y UGT. Las mujeres de los sectores feminizados que habían liderado las luchas ilegales también supieron liderar la creación de los nuevos sindicatos: pero eso ya forma parte de otra historia...que también hay que contarla. 

CRISTINA ALMEIDA: “ME CASÉ CON MI MEJOR AMIGO Y, ADEMÁS DE QUEDARSE CON MI CORAZÓN, SE QUEDÓ CON MIS DERECHOS”

Hablamos con la abogada laboralista y activista feminista sobre sus años de lucha contra el franquismo y en defensa de los valores democráticos y feministas. «Vienen tiempos muy duros de pérdida de derechos y sobre todo de pérdida de ideología», asegura

Texto y fotografía: **LAURA VILLADIEGO**

Cristina Almeida descubrió ya de pequeña que con su labia podía combatir injusticias. “En el colegio me castigaban todos los días y me hacían imitar a las monjas. Un día la madre superiora me quiso regañar por hacerlo”, recuerda. Para evitar un nuevo castigo, Almeida le replicó: “¿Me queréis castigar por imitar a una monja cuando me tenéis todos los días una hora haciéndolo?” Y la monja le dio la razón. “Me di cuenta de la capacidad de razonamiento y lo recuerdo como un triunfo de la palabra frente a la desigualdad”, recuerda. Cristina Almeida usó ese don natural para convertirse en abogada laboralista y defender, durante el franquismo, a trabajadores y presos políticos, entre ellos en el Proceso 1001. Pero a las luchas sindicales, pronto se unieron las cuestiones feministas. Hablamos con ella de su experiencia como abogada durante el franquismo, una época donde las mujeres tenían muchas limitaciones laborales, y sobre su lucha por los derechos democráticos y feministas.

¿Cómo fueron tus primeros años bajo el franquismo?

Yo nací en Badajoz (en 1944), en una familia de seis hermanos, cuatro chicas y dos chicos. Era de clase media y mi madre era una mujer a la que no habían dejado estudiar por ser mujer. Y esa era su gran frustración, así que cuando vio que íbamos naciendo

niñas, a mi padre le dijo que teníamos que estudiar. Yo casi lo tengo como asimilado desde pequeña que iba a estudiar. Así que yo tampoco encontraba represión porque estaba en una familia de derechas de toda la vida, así que no tenía grandes problemas ni de ideología, ni nada.

Pero, en ese momento, ¿eras consciente de que, aunque tú sí que podías estudiar, otras niñas no tenían la misma suerte?

Es que yo no me planteaba casi nada de eso. Pero siempre he tenido esa idea de la injusticia muy profunda, yo tenía un sentido de la justicia, no de esta justicia de los tribunales, sino de la justicia de fondo.

¿Qué supuso para ti la universidad?

En la facultad, descubrí el mundo y la libertad, y empecé a descubrir lo que ha pasado en España. Yo ni siquiera sabía lo que era una guerra civil porque no me la habían contado nunca. Y descubrí los libros prohibidos, y en las campañas de alfabetización, en Granada, descubrí la desigualdad. Cuando fusilaron a Julián Grimau, me metí en el Partido Comunista, no porque fuera comunista ni nada de eso, sino porque era el



único sitio donde se podía luchar contra Franco. Y ahí empezó mi vida de rojera, de roja o de lo que sea. Una vida de libertad y de felicidad.

¿Cómo era ser mujer en la universidad en esos años?

En la facultad de Derecho éramos 27 mujeres. En Filosofía y Farmacia era donde estaban todas pero en Derecho éramos muy pocas, porque para las mujeres no fue obligatoria la escolaridad hasta el año 70, mientras que para los chicos sí era obligatoria antes. Así que era una universidad masculina. Allí conocí a Manuela (Carmena), Paca (Sauquillo) y coincidimos un grupo de gente que además de ser amigos, de estar en la facultad, de estudiar, pues teníamos las mismas preocupaciones, la militancia, sobre todo contra el franquismo. ¿Por qué? Porque pensábamos que sin democracia no podía haber feminismo, que eso entonces no existía como tal, aunque sí existían movimientos de mujeres, pero no era una corriente determinada. Era mucho más fuerte la corriente antifranquista, de lucha por la libertad aquí y de conseguir una democracia, que por las reivindicaciones propias a las mujeres. Aunque sólo con reivindicar eso ya estábamos reivindicando las cuestiones de las mujeres, que no eran en absoluto ajenas a todo este proceso.

En la facultad, descubrí el mundo y la libertad, y empecé a descubrir lo que ha pasado en España. Yo ni siquiera sabía lo que era una guerra civil porque no me la habían contado nunca

En segundo yo ya sabía que quería dedicarme a la defensa de presas políticas y de trabajadores porque era lo que no defendía nadie. No había sindicatos, por lo tanto era todo ilegal, solo estaba el vertical. Nada más terminar la carrera abrimos un despacho con otro compañero estupendo que había, que ya era más mayor que yo, pero que murió nada más poner el despacho y entonces me quedé allí un poco de jefa así que en cuanto terminé me puse a ejercer.

¿Cómo era la relación con el movimiento sindical de esos tiempos?

Pues empecé cuando yo ya estaba en el partido (el PCE) y entonces ya teníamos más conciencia, porque en el partido se hablaba de la unidad de las fuerzas del trabajo y la cultura y entonces nosotras éramos supuestamente las fuerzas de la cultura y los otros, los del trabajo. Y al principio sentíamos que luchábamos con ellos porque ideológicamente estábamos con ellos, pero no éramos de los suyos. Pero es una sensación de que enseguida se nos pasó y en cuanto estuve en el despacho ya me sentía de ellos y ellos de mí. Entonces, era una lucha con una misma finalidad, que era tirar el régimen y traer las libertades. Y ahí no había ya obreros o estudiantes, sino que éramos todas gente con una misma conciencia política y social.

¿Cuándo fuiste consciente de la desigualdad de las mujeres bajo el franquismo?

Yo descubrí la desigualdad de la mujer antes que el feminismo. En el año 68 yo me casé con mi gran amigo de facultad. Poco después me fui a la cárcel de Jaén, por una huelga de hambre de presos políticos y el director no me dejaba entrar porque no quería que los viera. Y yo entonces tuve con él una pelotera tremenda,

“Durante los primeros años, era obligado por ley, cuando te casabas, dejar el trabajo. Luego se quitó la obligación y se daba la dote por matrimonio. Luego ya no se daba nada. Todo eso han sido conquistas (paulatinas) de la mujer”

y me fui al juzgado de guardia a denunciar. Y allí salió el juez y el secretario y me preguntan: ‘Nombre: Cristina Almeida Castro; profesión: abogada; edad: 23 años; estado civil y digo casada’. Y nada más decir casada se levanta el juez y dice ‘¿está ahí su marido?’ y le respondo que mi marido está en casa durmiendo, y me dice ‘usted no puede denunciar’. Y le digo ‘pero como no voy a poder denunciar si yo denuncié en nombre de todo el mundo’. Y me responde: ‘pero en el nombre suyo tiene que denunciar su marido’. Yo había estudiado las limitaciones de la mujer casada en la universidad, pero me parecía una lección para el examen, y de repente me estaba viendo allí la realidad y es que yo me había casado con mi mejor amigo, quien además de quedarse con mi corazón se había quedado con mis derechos.

Y yo sentí una vergüenza tremenda de que alguien tuviera mi representación. Yo llevaba un 600 y parecía un Maserati cuando volví para Madrid y yo parecía una Fittipaldi porque cogí a mi marido y me lo llevé al notario para que me hiciera un poder para hacer lo que quisiera. Y así hasta el año 75, cuando la ley del 2 de mayo anula precisamente la limitación del código civil de la mujer casada y de la mujer soltera. Porque hasta los 25 años, tenía la representación el padre, aunque a los 21 ya fueras mayor de edad, y para la mujer casada tenía que ser el marido el que te autorizara tu propio ingreso, podía cobrar tu sueldo, tenía las cuentas él. Y yo, cada vez que me iba de viaje o algo y me pedían permiso del marido, sacaba aquel papelito amarillo del notario y me moría de vergüenza. Hasta que el día 2 de mayo del 75 nos juntamos todas e hicimos una pira funeraria del permiso marital, nos pusimos ciegas de champán y dijimos ‘ya somos libres’.

Y en este contexto, en el que tú tienes que tener un poder de tu marido para poder hacer ciertas cosas, ¿no te ponían limitaciones como abogada que no ponían a los hombres?

Claro, ellos veían a las mujeres como que no podían ejercer. Teníamos prohibida la entrada como mujer en el colegio de abogados, y la primera mujer que entró fue María Luisa Suárez en el año 47. Pero las pocas mujeres que había en el Colegio de Abogados eran mujeres que se dedicaban a tareas propias de la mujer, al reconocimiento de hijos, a cuestiones matrimoniales, sobre todo en la iglesia porque no había matrimonio civil, etc... Y lo mismo, los obreros. Cuando llegaban al despacho y te veían a ti, preguntaban ‘¿dónde está el abogado?’ Les costó mucho pensar que una mujer lo iba a defender. Pero con el tiempo, todos tenían confianza en ti, te llevaban a todos los sitios, a todas las huelgas y a todas las cosas.

¿Cuál era la situación de las mujeres en el mundo laboral?

Durante los primeros años, era obligado por ley, cuando te casabas, dejar el trabajo. Luego se quitó la obligación y se daba la dote por matrimonio, que era una cantidad que te daban si cuando te casabas te ibas de la casa. Pero no se lo daban a los hombres, solo se lo daban a las mujeres, para que las mujeres dejaran el trabajo, porque sabían que ellas podían tener hijos, que tenían que cuidar

la casa y entonces nos animaban con unas pesetas a irte al trabajo. Luego ya no se daba nada por matrimonio. Todo eso han sido conquistas (paulatinas) de la concepción de la mujer y de la concepción de los derechos, porque siempre se pensaba que el matrimonio iba a limitar a la mujer y que nunca iba a limitar al hombre. Al revés, al hombre le aportaba seguridad y a las mujeres nos reportaba desigualdad.

Cuando vino la amnistía yo conseguí que se incluyera el que fuera obligatorio dejar el trabajo como una ley desigual y muchas mujeres, por ejemplo, de fábricas conocidísimas, como las cigarrerías, que estaban todavía en edad de trabajar, volvieron al trabajo. Mujeres con 50 años que se encontraron de repente con un trabajo independiente con su dinero y todo y que fue una felicidad para muchas de ellas.

Dentro de esas limitaciones que teníais las mujeres, ¿cuál es la que os dificultaba más vuestra vida diaria?

Yo creo que el reparto de las tareas que asumíamos, que nos habían tocado sin jugar en ninguna tómbola. Todas las de cuidado de la casa, del hogar, de la comida, de todo. Y eso limitaba tu capacidad muchísimo. Y para muchas mujeres les suponía una limitación absoluta de su vida, el tener que trabajar y el tener que hacer todas esas tareas. Por lo tanto, la injusta distribución del trabajo y de las responsabilidades es lo que más condicionaba a cualquier mujer. Y te lo digo yo, siendo abogada. Peor era para la señora que estaba fregando casas, que luego tenía que fregar la suya también. Era terrible el que las mujeres tuviéramos asumidas todas esas dobles condiciones. Porque luego hay derechos, que a una le pueden afectar o no. No vamos a tener los mismos problemas yo como abogada luchando que una señora que asiste en una casa luchando con su patrona, que también es otra lucha. Por lo tanto, esas luchas son individuales. La colectiva es el reparto injusto de la vida, de la sociedad, de las responsabilidades.

¿Y cómo fue la lucha a partir de la Transición?

Los avances no se hacen en un día, se van haciendo progresivamente. La Constitución fue un gran avance, pero para el divorcio tuvimos que esperar hasta el año 81, y seguimos luchando por eso. Y por el aborto, que hasta hace muy poco no hemos conseguido que fuera una ley de plazos. Y antes no existía el feminicidio, eran crímenes pasionales. Entonces, hasta hacer toda una teoría de la violencia de género y conseguir que se considerase la palabra género dentro de cualquier ámbito ha sido progresivo. En un principio se consigue el derecho, pero lo importante es el desarrollo.

Ahora mismo hay la renovación del pacto de medidas contra la violencia, pues es un paso más que damos para adelante. Si lo dejáramos caer, iríamos para atrás. Por lo tanto, suena más cuando se consigue un derecho, que cuando se consigue su verdadero desarrollo. Pero a mí me importa más el desarrollo, porque puede frenar el derecho. Sin embargo, otros prefieren celebrar el 'ya tenemos aborto', por ejemplo. A mí me detienen el primer día que se aprueba la ley de aborto porque yo sabía que iba a ser (una

ley) inútil porque se dependía de los médicos y seguiría siendo ilegal. La prensa se vuelca en declarar el derecho, a mí me gusta más consolidar los derechos y las épocas de consolidación son tan importantes como la de obtención del derecho.

Llevamos unos años viendo un auge de los movimientos de extrema derecha que defienden una vuelta al concepto de mujer tradicional que muchas mujeres están asimilando. ¿Por qué crees que se está dando esto y cómo crees que lo podemos contrarrestar?

Yo no creo que nunca haya desaparecido el concepto de mujer tradicional, porque tampoco vayamos a creer que éramos todas unas feministas perdidas. Pero ahora lo que hay es un renacer de la extrema derecha y de la derecha en general en todo el mundo y además apoyado con dinero. ¿Por qué? Porque quieren hacer retroceder la igualdad, porque mientras las mujeres sean muy iguales, ellos no pueden ser los que manden.

Entonces la igualdad no les interesa. Ni les interesa la igualdad, ni les interesa el control de nuestro cuerpo, ni les interesa que tengamos nuestra libertad ni la igualdad en el trabajo. Entonces hay una campaña de retroceso que se ampara en la mujer tradicional.

Todo eso es un ataque global a la democracia y en España está surgiendo también. ¿Qué es lo primero que hacen, por ejemplo, los de Vox en cualquier gobierno? Primero, quitar las leyes de memoria, prohibir todas las actividades de memoria para que no se sepa la historia de verdad, y por otro lado quitar el feminismo, quitar las teorías de igualdad de todos los sitios. ¿Por qué? Porque eso es lo que da progreso a un país.

Ahora hay una especie de teoría romántica de lo bueno que fue Franco, de que nos coordinó a todos, que nos igualó, que reconstruyó España. Y eso es un riesgo en estos momentos que tenemos. La Unión Europea es un reducto donde llevamos 80 años —aunque nosotras (las españolas) nos incorporásemos mucho después— luchando por el estado de bienestar, por la igualdad, por la seguridad social pública, todo esto. Y sin embargo vemos cómo se están perdiendo ahora por esta misma teoría, porque en el fondo el que todo el mundo tenga derechos nos hace iguales, y la gente no quiere ser igual a otros, si no que quiere que seamos desiguales. Por tanto, vienen tiempos muy duros de pérdida de derechos y sobre todo de pérdida de ideología.

Y a mí eso me preocupa porque, no es que hayan salido ahora unos niños más reaccionarios, sino ahora nos educan de una forma más perversa. Y no son conscientes de que los están educando así, porque ellos se sienten que son libres pero lo malo es que en realidad los están educando a no serlo. Ahora se sienten libres porque pueden hacer lo que les dé la gana pero no saben que no van a poder hacer lo que les dé la gana si vienen los que no quieren que lo hagan. Todavía no hay conciencia de que los derechos también se pierden por perder la ideología, por perder la educación y estamos en un momento de riesgo en que no hay conciencia de la pérdida de libertad.



UN LABORATORIO FEMINISTA SINDICAL: NUEVA ETAPA DEL CENTRO 8 DE MARZO

El centro de la Fundación 1° de Mayo especializado en analizar la interrelación de las áreas de género, trabajo, mujeres y sindicalismo ha lanzado un nuevo programa centrado en la reactivación de la Red C8M, el refuerzo de la comunicación, y varias actividades para 2026

CENTRO 8 DE MARZO

Hay momentos en los que las organizaciones sindicales no solo negocian: construyen sentido, producen pensamiento, nombran lo que se intenta silenciar y sostienen debates que incomodan precisamente porque importan. En ese terreno, el de las ideas que se convierten en fuerza material, se sitúa la nueva etapa del Centro 8 de Marzo (C8M) de la Fundación 1° de Mayo, que se reactiva en el marco del 13° Congreso Confederal de CCOO (2025–2029) con la ambición de reforzar un espacio feminista y sindical para pensar, debatir y proponer sobre los desafíos del trabajo de hoy.

El C8M nació en 2010 a iniciativa de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad, con una misión que sigue plenamente vigente: contribuir a que el feminismo sindical no se limite a “acompañar” políticas o campañas, sino que funcione como marco de análisis estructural del mundo laboral, capaz de influir en la acción sindical, en la negociación colectiva, en la formación y en la disputa cultural. Porque el trabajo y cómo se organiza, cómo se paga, cómo se reconoce, quién lo hace y en qué condiciones, es un campo de poder. Y ese poder sigue atravesado por desigualdades persistentes: brechas de género, precarización, segregación ocupacional, violencia, crisis de cuidados, pobreza laboral y nuevas formas de subordinación vinculadas a las transiciones digital y ecológica. En este contexto, el C8M se reafirma como un laboratorio de ideas feminista y sindical. Un lugar donde conectar producción de conocimiento con acción.

Una red feminista que crece y se organiza

La primera señal del impulso de esta nueva etapa ha sido la reactivación y crecimiento de la Red de Colaboradoras del C8M, que alcanza ya 180 personas: sindicalistas, académicas, juristas, periodistas y activistas feministas vinculadas a distintos ámbitos

de trabajo e investigación. Esta cifra no es menor. En tiempos de fragmentación y ruido, una red de este tamaño representa una forma concreta de poder colectivo: capacidad de análisis, de debate informado y de intervención articulada.

El videoencuentro de presentación de la nueva etapa, celebrado en abierto, mostró además el potencial movilizador de esta red: se conectaron más de 40 personas, entre integrantes y externas interesadas, lo que confirma que existe demanda de espacios serios donde el feminismo sindical sea protagonista.

El C8M invitó expresamente a ampliar la red y a compartir los detalles del enlace de inscripción en la misma, reforzando una idea clave: el feminismo sindical necesita redes que no solo representen, sino que produzcan agenda, abran conversaciones y sostengan alianzas.

Feminismo sindical frente al momento político y laboral

En la presentación intervinieron tres voces que marcan bien el perfil de esta nueva etapa. Carolina Vidal López situó políticamente el papel del C8M en el contexto social y sindical actual, subrayando que el feminismo sindical es una herramienta imprescindible para responder a preocupaciones centrales de CCOO: aumento de desigualdades, precarización del empleo, violencias contra las mujeres, crisis de cuidados, impacto de las transiciones digital y ecológica y avance de discursos antifeministas y reaccionarios.

Mayka Muñoz Ruiz recordó el recorrido histórico del Centro y su aportación a una tarea estratégica: recuperar y reconocer el protagonismo de las mujeres trabajadoras y sindicalistas en las lu-



chas laborales y democráticas. Esa genealogía no es un apéndice cultural: es una herramienta sindical de primer orden. Cuando la memoria se debilita, los derechos se vuelven negociables.

Por su parte, Ofelia de Felipe Vila presentó las líneas operativas de esta nueva etapa: reactivación y dinamización de la Red C8M, refuerzo de la presencia digital del Centro en web y canales de comunicación, y programación de actividades para 2026.

2026: tres diálogos formativos sobre lo que está en juego

Lejos de quedarse en una declaración de intenciones, la nueva etapa se concreta en un plan de actividades. En 2026 el C8M impulsará tres Diálogos Formativos: el primero sobre Desigualdades de género y clase. Panorama general de las violencias; el segundo sobre Violencias económicas, institucionales y contra las mujeres en el mundo y el último sobre Corresponsabilidad y cuidados, hacia una reorganización social del trabajo.

Que estos sean los ejes no es casual: son tres campos donde se decide buena parte del futuro laboral y social. Las desigualdades muestran cómo la precariedad se feminiza y se normaliza. Las violencias desbordan lo físico y se expresan como violencia económica, institucional o digital. Los cuidados exponen una contradicción central del sistema: sin trabajo reproductivo no hay economía, pero ese trabajo se invisibiliza y se descarga —de forma desigual— sobre las mujeres.

Estos diálogos no buscan solo formar: buscan crear agenda sindical feminista, producir materiales y prolongar el debate. Por eso el C8M subrayó que estas actividades derivarán en publicaciones y recursos divulgativos a través de Por Experiencia.

El C8M tiene como misión contribuir a que el feminismo sindical no se limite a acompañar políticas, sino que funcione como marco de análisis estructural del mundo laboral

Un centro para pensar, debatir y disputar

La nueva etapa del Centro 8 de Marzo se reabre, en suma, para sostener una idea tan sencilla como decisiva: no habrá trabajo decente sin igualdad, ni igualdad sin derechos. Y esos derechos no se defienden solos: necesitan organización, pensamiento y alianzas.

En una época en la que el antifeminismo fabrica mitos y la precarización se vende como normalidad, el C8M aporta algo estratégico: rigor, memoria, red y propuesta. Un espacio donde el feminismo sindical no se limita a resistir, sino que aspira a orientar el rumbo del sindicalismo del presente.

LA ACCIÓN SINDICAL PARA PROMOVER LA MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO Y DESCARBONIZAR EL TRANSPORTE

Cambiar el modelo hegemónico de movilidad al trabajo es uno de los principales retos para descarbonizar el transporte, sector que genera en España una tercera parte del total de emisiones de gases de efecto invernadero

ALBERT VILALLONGA

Técnico del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de la Fundación 1º de Mayo

Cambiar el modelo hegemónico de movilidad al trabajo es uno de los principales retos para descarbonizar el transporte, sector que genera en España una tercera parte del total de emisiones de gases de efecto invernadero, erigiéndose como el principal sector emisor que provoca el cambio climático. Aquí, el transporte por carretera tiene un papel protagonista con un 90% de las emisiones del sector y dentro de este el 63% proviene de los turismos.

Así pues, como el primer modo de movilidad para desplazarse al trabajo son justamente los turismos, la abrumadora mayoría de combustión, a diferencia de lo que pasa con otros motivos de movilidad donde su presencia es menor (estudios, compras, visitas médicas, ocio...), y si a esto le sumamos que es el primer motivo para movernos, si queremos reducir las emisiones para hacer frente al cambio climático estamos obligados a intervenir en estos desplazamientos para reducir la dependencia de estos vehículos.

Asimismo, el uso masivo del coche provoca otra serie de impactos que afectan a las personas trabajadoras, pero también a la ciudadanía en general y, sin duda, perjudican la competitividad del tejido productivo y repercuten negativamente en las políticas públicas. Los impactos en forma de externalidades que debemos afrontar cambiando el modelo predominante de movilidad al trabajo son la contaminación atmosférica y el ruido ambiental que daña la salud de las personas; la elevada tasa de accidentalidad que conlleva que los accidentes in itinere de tráfico se hayan con-

vertido en una de las principales causas de accidentes laborales; la exclusión social, reduciendo las opciones de empleabilidad a quienes no tienen acceso al coche; la creciente congestión del tráfico que hace aumentar el tiempo dedicado a los desplazamientos en detrimento de la conciliación de la vida laboral y personal; y el incremento de los costes directos por el uso y tenencia del automóvil mermando el salario.

Por ello, desde la Fundación 1º de Mayo hemos realizado el proyecto Movilidad Sostenible al Trabajo con la vocación de fortalecer la negociación colectiva proporcionando herramientas para avanzar en este cometido. Desde la premisa que debemos incorporar en la acción sindical el derecho a la movilidad sostenible al trabajo, saludable, segura, equitativa y económica.

De entrada, ahondamos en la metodología para la elaboración de los planes de movilidad sostenibles al trabajo, explicando las diferentes fases de que se componen. En la diagnosis, se analizan los hábitos y necesidades de movilidad de las personas trabajadoras y, asimismo, si la oferta de servicios e infraestructuras existente se corresponde con estas necesidades detectadas para poder desplazarse de manera sostenible. Para ello, la encuesta a las personas trabajadoras es esencial para detectar los posibles desajustes entre sus demandas y las opciones para acceder a sus centros de trabajo, para finalmente concluir con propuestas de actuaciones que fomenten la movilidad sostenible y establecer una serie de indicadores para evaluar el grado de consecución de las propues-



Cambiar el modelo
hegemónico
de movilidad al
trabajo es clave
para descarbonizar
el transporte./
Tania Castro

tas del plan y los resultados obtenidos, principalmente para ver si ha disminuido el uso del vehículo privado de combustión y en contrapartida ha crecido el uso de los modos sostenibles que es el objetivo a alcanzar.

Como afirmamos, para lograr este objetivo es imprescindible la participación sindical y es en esta tesitura que se debe establecer o integrar en espacios ya presentes de negociación, entre la dirección de la empresa o institución pública y la representación sindical, la movilidad sostenible con la función de impulsar el plan, participar en su elaboración, en su implantación y en la evaluación de los resultados.

Para ilustrarlo explicamos experiencias reales en las que prevalece la acción sindical para impulsar la movilidad sostenible al trabajo. Actuaciones de intervención sindical que han tenido un recorrido desigual y han alcanzado con más o menos intensidad el objetivo de fomentar la movilidad sostenible al trabajo. Actuaciones que en general no han estado exentas de obstáculos que ha habido que sortear, pero que, mediante la constancia y la tenacidad, en algunos casos de años, han llegado en general a buen fin. Eso no quita que haya que continuar trabajando para progresar aún más y consolidar los avances obtenidos.

Se trata de experiencias que pueden servir de ejemplo para replicarlas por doquier para impulsar la transformación del modelo de movilidad al trabajo y por supuesto nos reafirman en nuestra creencia de que además de necesario el cambio es posible y sabemos cómo hacerlo.

Igualmente, hacemos referencia a varios instrumentos para el fomento de la movilidad sostenible al trabajo empezando por la

El transporte es el principal sector emisor de gases de efecto invernadero, sobre todo el transporte por carretera que supone un 90% del total

legislación autonómica en la que se contempla la elaboración de planes de movilidad sostenibles al trabajo. También se ha querido poner en valor los acuerdos bipartitos entre la patronal y los sindicatos e, igualmente, los pactos de concertación en el marco del diálogo social entre las Administraciones públicas, los empresarios y los sindicatos. De igual modo, se presentan algunos instrumentos de soporte y asesoramiento, así como de financiación y fiscalidad favorables a la movilidad sostenible. Se trata en general de iniciativas públicas que por su relevancia se deberían hacer extensivas a todo el territorio estatal.

En definitiva, volviendo al principio, la aprobación de la Ley de Movilidad Sostenible, aun con sus carencias, puede significar un paso adelante que debemos aprovechar para dar un mayor impulso a la movilidad sostenible al trabajo. Y, en su aplicación el sindicato puede tener un papel fundamental, tal como contempla la normativa y nosotros sostenemos en este proyecto. 

¿PODEMOS PREVENIR LOS RIESGOS LABORALES DURANTE LOS FENÓMENOS CLIMÁTICOS EXTREMOS?

Una nueva ley relacionada con la prevención de riesgos laborales de origen meteorológico podría beneficiar a las personas trabajadoras expuestas al estrés térmico por calor gracias a la introducción de los protocolos de actuación contra fenómenos meteorológicos adversos como materia obligatoria de negociación colectiva

SERGIO SALAS

Técnico de la Fundación 1º de Mayo-ISTAS

Una de las consecuencias del cambio climático que ya podemos percibir es el incremento en la frecuencia de los eventos climáticos extremos. Así, según un estudio de la World Weather Attribution (WWA), el cambio climático intensificó los 10 eventos meteorológicos extremos más mortíferos registrados en el mundo en las dos últimas décadas, entre los que se incluyen dos olas de calor que España sufrió en 2022 y 2023. Esta realidad, que tiene un impacto tan fuerte en el territorio peninsular, hace más necesario, si cabe, adoptar un enfoque preventivo en la sociedad en general, y en el lugar de trabajo en particular.

En España, el grave desastre socioecológico relacionado con la DANA en la Comunitat Valenciana y parte de Castilla-La Mancha ha propiciado la aprobación de una nueva legislación, el RD Ley 8/2024 sobre fenómenos meteorológicos adversos que busca incrementar la seguridad de los trabajadores frente a este tipo de eventos. Si bien no se trata de una norma específicamente diseñada para abordar el estrés térmico por calor en las empresas, las olas de calor entran dentro de esta definición y por tanto los trabajadores/as expuestos al calor excesivo pueden resultar beneficiados por esta nueva ley.

Concretamente el RD Ley 8/2024 introduce un permiso retribuido de hasta cuatro días por fenómenos meteorológicos adversos y refuerza la obligación empresarial a informar a las personas trabajadoras “de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos

meteorológicos adversos”. Sin embargo, lo más decisivo desde el punto de vista de la prevención del estrés térmico por causas ambientales es que esta nueva normativa hace obligatoria la negociación de protocolos de actuación contra los fenómenos meteorológicos adversos, tal y como las organizaciones sindicales y la FIM-ISTAS venían exigiendo desde hace años. Para ello, la ley ha modificado el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores para introducir la obligación de que se negocien a través de la negociación colectiva “protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos”.

La nueva norma sigue la tendencia a aprobar leyes sobre prevención de riesgos laborales relacionados con el cambio climático. En los últimos años, varios países han promulgado nuevas leyes para abordar específicamente el problema del calor excesivo en el entorno laboral, principalmente límites máximos de temperatura y directrices sobre medidas de adaptación en el lugar de trabajo (ILO 2024). Por ejemplo, en Qatar, desde 2022, los trabajadores no pueden trabajar al aire libre entre las 10.00 y las 15.30 horas del 1 de junio al 15 de septiembre. Además, independientemente de la hora, todo el trabajo debe detenerse si la temperatura media ambiente supera los 32,1°C en un lugar de trabajo concreto. Tras la aplicación de esta normativa de SST las hospitalizaciones por estrés térmico en el lugar de trabajo en ese país se redujeron a más de la mitad (Ioannou 2022).

Una nueva legislación sobre fenómenos meteorológicos adversos podría beneficiar a trabajadores expuestos a calor.
Tania Castro



Antecedentes legales sobre calor en España

Por su parte, España incorpora algunos límites de temperatura específicos en su legislación sobre salud y seguridad en el trabajo, aunque la aplicación de estas normativas sigue siendo un reto. Concretamente, el RD Ley 486/1997 de Lugares de Trabajo establece que la temperatura de los locales cerrados donde se realicen trabajos sedentarios, típicos de oficinas o similares, estará comprendida entre 17 y 27°C. La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25°C. La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70 por ciento, excepto en los locales donde haya riesgos debidos a la electricidad estática, donde el límite inferior será del 50%.

En 2023, y tras 26 años sin actualizar la normativa, los más calurosos desde que existen registros históricos, la regulación sobre el calor laboral en España se actualizó con el RD Ley 4/2023, aprobado como respuesta a la situación de emergencia creada por la sequía y las altas temperaturas, eliminaba las excepciones arbitrarias a determinadas ocupaciones que existían hasta hace pocos años (por ejemplo buques de pesca o explotaciones agrícolas) y abría la puerta a la aplicación de medidas de protección excepcionales, incluida la adaptación horaria en situaciones de alerta por altas temperaturas. Como señalan los juristas expertos en la materia, este RD no es ni mucho menos una creación *ex-nihilo*, sino que tiene unos antecedentes claros

En 2023 se actualizó la regulación sobre el calor laboral en España tras 26 años sin cambios, aunque con limitaciones claras, como que sigue sin establecer legalmente un sistema de evaluación de estrés térmico concreto

en normas sectoriales y en la negociación colectiva. Así, al RD 4/2023 lo precedieron un conjunto de regulaciones sectoriales que ofrecen pautas que ahora se ven reflejadas en esta norma de carácter general: el Artículo 24 del RD 1561/1995 sobre trabajo en el campo, el RD 1627/1997 (apartado 8 del anexo IV) y el VI CC general del sector de la construcción (Artículo 166) en el sector de la construcción y el RD 1216/1997 en el sector de la pesca (Miñarro 2024).

»

Ese RD Ley 4/2023 establecía concretamente la obligación de que las medidas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas, derivaran de la evaluación de riesgos laborales, que tomara en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora. Las medidas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurran fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora, y el ajuste de las condiciones de trabajo, incluyendo la reducción o modificación de la jornada en caso de avisos en caso de avisos de fenómenos meteorológicos graves (nivel naranja o rojo) emitidos por la Agencia Estatal de Meteorología o el órgano autonómico correspondiente. Además, citaba expresamente el Artículo 23 sobre Limitación de los tiempos de exposición al riesgo incluido dentro del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre

jornadas especiales de trabajo en relación a que las medidas sobre reducción de los tiempos de exposición a riesgos ambientales no podrán afectar al salario de los trabajadores afectados.

Esa normativa tenía y sigue teniendo no obstante algunas limitaciones notables. Por ejemplo, sigue sin establecer legalmente un sistema de evaluación de estrés térmico concreto. Si bien es cierto que hay recomendaciones en las guías y notas técnicas del INSST (INSST 2015; 2023) sobre qué métodos cuentan con más respaldo científico-técnico, en la práctica la elección del método queda en manos de los servicios de prevención. Por otro lado, debería permitir que a medida que vayan apareciendo nuevos sistemas de alertas por calor más precisos, estos se puedan incorporar en los sistemas preventivos con facilidad. La nueva norma derogaba el Punto 5 del Anexo 3 pero no el 4 que dificulta una interpretación clara y una aplicación estricta de la norma en la práctica al establecer limitaciones en unos términos demasiado ambiguos: “A efectos de la aplicación de lo establecido en el apartado anterior deberán tenerse en cuenta las limitaciones o condicionantes

Pasos para crear un plan de acción contra el calor

- 1** Constitución de un grupo de trabajo con la participación de representantes de la empresa y de los trabajadores/as.
- 2** Elección del método de evaluación con atención a los niveles de riesgo variables.
- 3** Sistema de comunicación del riesgo climático.
- 4** Selección de medidas preventivas para cada escenario de peligrosidad teniendo en cuenta las características del puesto.
- 5** Determinación de las personas que asumen responsabilidades en cada lugar de trabajo de cara a comprobar el cumplimiento del plan, el nivel de riesgo y comunicar las medidas a adoptar al principio de cada turno o jornada.
- 6** Vigilancia en reconocimiento de síntomas y planificación de la respuesta a las emergencias relacionadas con enfermedades derivadas del calor incluyendo primeros auxilios.
- 7** Formación e información para que se conozca el plan de acción.
- 8** Evaluación periódica de la eficiencia del plan y planificar las mejoras.

Fuente: Narocki, 2021; Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid, 2023; AFSCME 2023



que puedan imponer, en cada caso, las características particulares del propio lugar de trabajo, de los procesos u operaciones que se desarrollen en él y del clima de la zona en la que esté ubicado”.

Perspectivas de futuro en legislación sobre calor

Al igual que la aprobación del RD Ley 4/2023 de respuesta a las altas temperaturas favoreció la proliferación de protocolos de actuación frente al calor (también conocidos como planes de acción contra el calor) en múltiples empresas españolas, la nueva norma podría tener un efecto similar, o incluso mayor, que permitiera universalizar esta práctica preventiva de creación de protocolos de actuación ante emergencias climáticas (incluido el calor) y cubrir así un mayor porcentaje de las empresas expuestas a este riesgo. Una interpretación garantista del RD Ley 8/2024 sobre fenómenos meteorológicos adversos obligaría a que los nuevos protocolos de actuación contra los fenómenos climáticos adversos, incluidas las olas de calor, dejen de ser

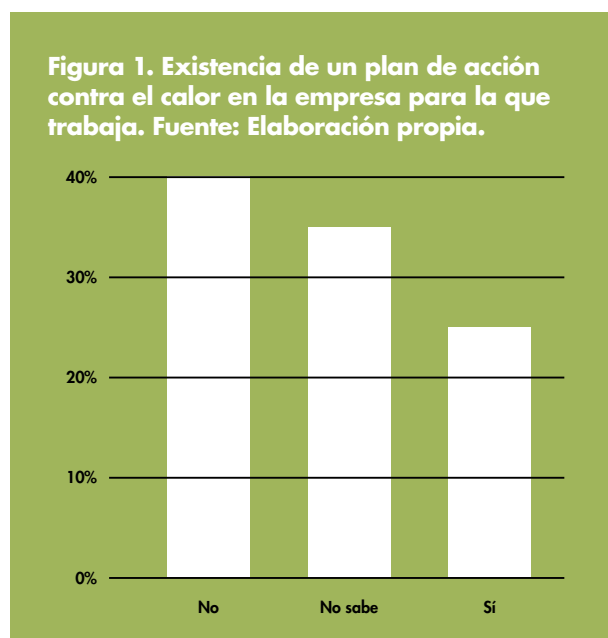
una cuestión voluntaria o de “buenas prácticas” y pasen a ser obligatorios para el cien por cien de las empresas que operan en España. De esa forma, se solventaría uno de los principales inconvenientes que tenían estas herramientas preventivas: su escasa implantación.

Los protocolos de actuación, para ser eficaces, deben ser participativos y contar con el conocimiento situado de las personas trabajadoras. Si no se hace así se corre el riesgo de que la calidad técnica de dichos protocolos no sea la adecuada y varíe mucho de una empresa a otra, generando desigualdades entre ellas. La siguiente tabla da cuenta de manera muy resumida de la secuencia de pasos a dar para conseguir un protocolo de actuación contra el calor que cuente con el máximo de garantías desde el punto de vista de la prevención y la salud laboral.

En relación a los protocolos, la encuesta CALORADAPT (Sallas-Nicás y Di Stasi 2024) preguntó a sus participantes, más de 3.000 personas asalariadas, si su empleador tenía un plan de acción para abordar problemas relacionados con el calor laboral. Los resultados revelaron que más de un tercio de la muestra de trabajadores/as (37%) no disponía de un plan de gestión del calor y solo un 23% confirmó la existencia de dicho plan. Otro tercio (33%) expresó su incertidumbre a este respecto (ver figura 1). Entre aquellos que confirmaron la presencia de un plan, la mayoría (55%) indicó que el plan fue negociado por los representantes legales de las personas trabajadoras y/o delegados de prevención. Estos resultados muestran por tanto que existe un amplio margen de mejora en este terreno. La aprobación del RD Ley 8/2024 sobre fenómenos meteorológicos adversos es un paso adelante en la buena dirección, pero sin la acción sindical correspondiente y la apertura de vías de negociación colectiva en materia de prevención contra el calor no será suficiente.

Visto lo visto, es necesario que las autoridades exijan el cumplimiento de lo establecido en el RD Ley 8/2024 sobre fenómenos meteorológicos adversos a todas las empresas y, paralelamente, encuentren la forma de asegurar que los nuevos protocolos contra el calor y los fenómenos meteorológicos adversos en general cuenten con todas las garantías necesarias desde el punto de vista de la prevención y de la participación. La seguridad de las personas trabajadoras está en juego.

Figura 1. Existencia de un plan de acción contra el calor en la empresa para la que trabaja. Fuente: Elaboración propia.



¿CÓMO PREVENIR EN ORIGEN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PUESTO DE GEROCULTORA?

En el puesto de gerocultora en los centros residenciales de personas mayores es prevalente la exposición a los riesgos laborales psicosociales. En este artículo se resumen una serie de medidas preventivas fruto del diálogo entre el conocimiento científico y el derivado de la experiencia

CLARA LLORENS SERRANO y MONTSE LÓPEZ BERMÚDEZ
Investigadoras de la Fundación 1º de Mayo

Los riesgos laborales psicosociales son condiciones de trabajo derivadas de las deficiencias en el diseño, la gestión y la organización del trabajo, para las que se cuenta con investigación suficiente y de la máxima calidad (estudios longitudinales), que demuestra que pueden perjudicar la salud de las trabajadoras y los trabajadores. Estos riesgos se han identificado como una de las causas laborales más importantes de la depresión y la ansiedad, de las enfermedades cardiovasculares o de los trastornos musculoesqueléticos, entre muchos otros y también de una parte importante de las bajas laborales por motivos de salud.

En el puesto de gerocultora son prevalentes algunos de estos riesgos laborales como las excesivas exigencias cuantitativas y el alto ritmo de trabajo, la baja influencia y las escasas posibilidades de aplicar habilidades y conocimientos, las altas exigencias emocionales y el alto conflicto trabajo-vida, riesgos que es necesario reducir o eliminar en origen para evitar daños a la salud.

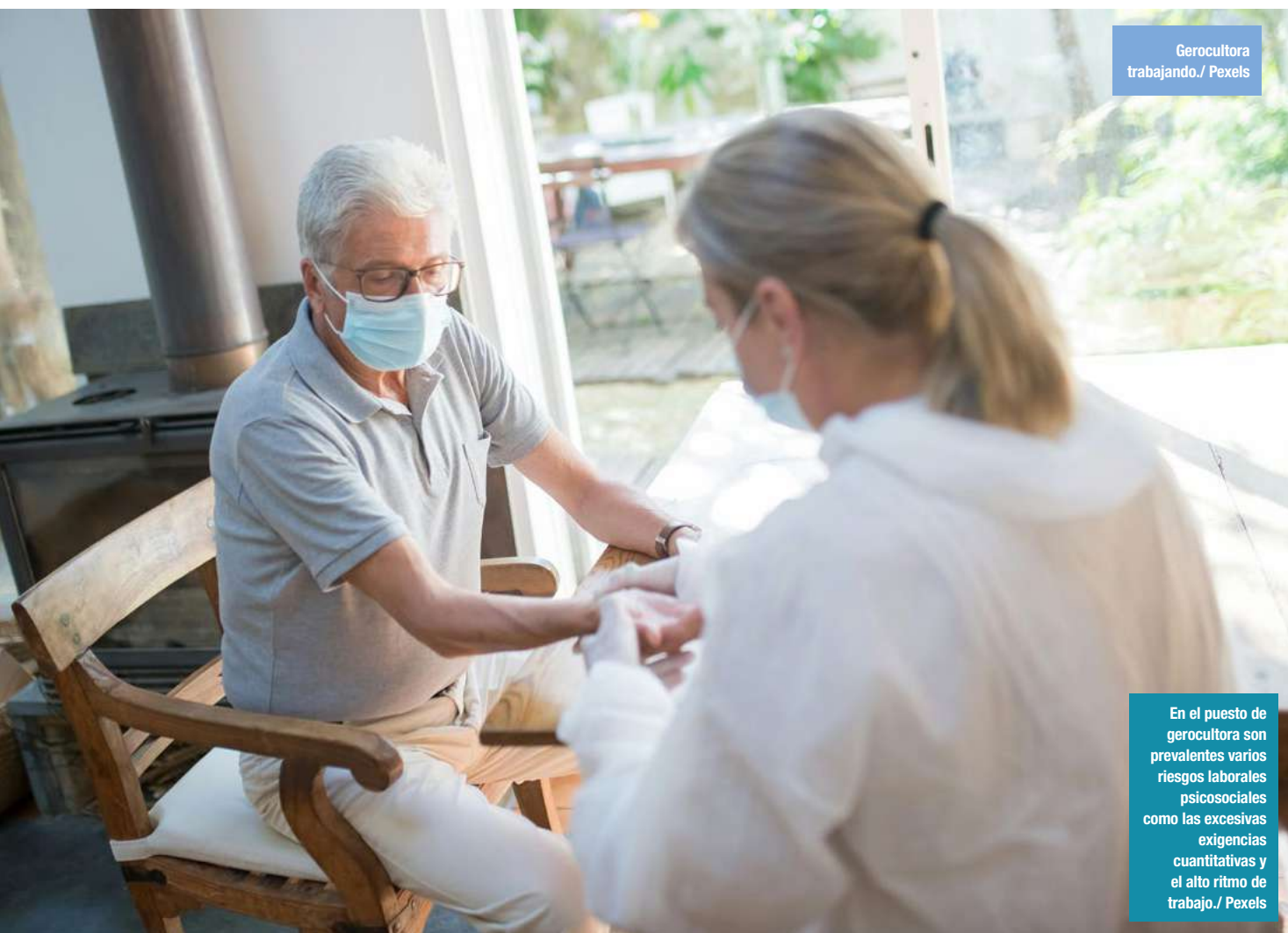
Un proyecto financiado por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales nos permitió discutir con la representación sindical y empresarial del sector de establecimientos geriátricos privados andaluces las medidas preventivas que plantea la literatura científica y concretarlas para la realidad del puesto de gerocultora.

Reducir las excesivas exigencias cuantitativas y el alto ritmo de trabajo en el puesto de gerocultora

El problema para la salud son las excesivas exigencias cuantitativas, que se producen cuando se tiene más cantidad de trabajo del que se puede realizar durante la jornada laboral. Derivarían en un ritmo alto de trabajo o en alargamiento de jornada.

60 personas, 5 gerocultoras, en dos horas y media. Tienes 8 minutos para levantar al abuelo, quitarle el pijama, ducharle, secarle, hidratarlo, vestirlo, secarle el pelo, peinarle, afeitarse, hacer la cama y bajarlo al desayuno ... Hay que trabajar muy deprisa, nos cuentan las trabajadoras de un centro residencial andaluz.

En Andalucía las excesivas exigencias cuantitativas y el alto ritmo se asocian con la falta de personal en el puesto de gerocultora. Aunque Irene Álvarez Bonilla, responsable estatal de Salud Laboral de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO), nos indica que ello es común en todas las comunidades autónomas. Se trataría de hacer los cambios necesarios para que la plantilla de gerocultoras pueda aumentar en los establecimientos residenciales, a fin de contar con el personal suficiente en cada



Gerocultora
trabajando / Pexels

En el puesto de gerocultora son prevalentes varios riesgos laborales psicosociales como las excesivas exigencias cuantitativas y el alto ritmo de trabajo. / Pexels

turno, según la carga de trabajo asignada y teniendo en cuenta vacaciones e imprevistos habituales (días de libre disposición, cubrir las bajas por enfermedad, etc.). Y ello, según los agentes económicos y sociales andaluces, pasaría, en primer lugar, por aumentar el precio-plaza que paga la administración a las residencias privadas, alineándose con el coste en las residencias públicas y por establecer criterios en los pliegos de concierto para que ese aumento se destine a personal. También por reducir el número de residentes por gerocultora en la ratio establecida por la administración.

El precio-plaza es fundamental para aumentar el personal, el que hay ahora, económicamente no te permite estar por encima de ratio. Andalucía es la comunidad que menos paga al establecimiento. Por ejemplo, con Madrid hay una diferencia del 34% precio-plaza y tiene una ratio más baja ... Pensad que el recurso a la residencia nunca se asigna a personas por debajo de 83 años, edad en que los deterioros son importantes. De ahí que la Junta debiera establecer una ratio más generosa, nos comentan varias representantes de las organizaciones empresariales del sector.

En segundo lugar, se tendrían que establecer ratios más específicas de dependencia severa y adecuar la ratio de gerocultoras a la situación de dependencia de las personas residentes. Y, en cual-

quier caso, se tendría que vigilar el cumplimiento de las ratios en cada turno.

En tercer lugar, la situación de dependencia de las personas residentes se tendría que tener actualizada. Para ello serían necesarios unos criterios de revisión automática de la situación de dependencia de las personas mayores y también de la ratio correspondiente de gerocultoras.

La ratio ha de ser revisable. Se debería tener una especie de cuadro con criterios desarrollados por la Junta de Andalucía, a partir de los que, automáticamente, se revisara la situación de dependencia y la ratio de gerocultoras aplicable, a partir de la evaluación continua de las necesidades de las personas mayores en los centros residenciales. Luego, la Junta debería articular un procedimiento de seguimiento de esas revisiones en los centros, nos plantea Paula Saenz Vera, responsable del Área de la Mujer de la FSS- CCOO Andalucía.

Reducir las altas exigencias emocionales en el puesto de gerocultora

Son las exigencias de no involucrarse en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica la reali- »

zación del trabajo y de esconder las emociones sentidas. El problema para la salud se produce cuando son altas. En el caso del puesto de gerocultora, estas exigencias derivan del cuidado de personas mayores, casi siempre con discapacidades severas que, suelen agudizarse con el paso del tiempo y cuya expectativa de vida es escasa. También hay que esconder sentimientos delante de las personas residentes y de sus familias.

Las altas exigencias emocionales son el único riesgo psicosocial del trabajo que tiene que ver con la naturaleza de la tarea por lo que no tiene un origen organizativo, cobrando especial importancia que las trabajadoras reciban formación sobre los problemas de salud de las personas mayores, como comunicarse con ellas y sus familias, el afrontamiento de situaciones de sufrimiento y traumáticas, así como identificar y gestionar situaciones de violencia.

Durante la pandemia se hicieron varios cursos para identificar conductas y saber cómo tratarlas y también aprovechamos para socializar cómo nos estaba afectando, habría que retomar estos cursos y espacios de intercambio entre nosotras. La formación debe darse en el centro de trabajo, la gente no la hace cuando hay que desplazarse y si es fuera del horario laboral tampoco, porque tienen obligaciones en casa, comenta Virginia García Quintero, delegada de prevención de FSS-CCOOA.

También es pertinente tomar medidas organizativas como variar entre tareas más y menos exigentes emocionalmente, reducir la cantidad de personas a atender y asignar tiempos de descanso y socialización o terapia grupal.

En nuestras residencias, existe rotación: cada tres semanas se cambia de planta, en la primera están las personas que son autónomas y en la segunda las de mayor dependencia, nos comenta Elena Sánchez, subdirectora de Recursos Humanos del Grupo REIFS, miembro de la organización empresarial CECUA.

Aumentar la baja influencia y las escasas posibilidades de aplicar habilidades y conocimientos en el puesto de gerocultora

La situación desfavorable para la salud se produce cuando no se tiene autonomía, ni influencia sobre cómo se realiza el trabajo y cuando no se pueden aplicar las propias habilidades ni conocimientos, ni aprender nuevos en la realización de las tareas. En el puesto de gerocultora en Andalucía, la exposición se asocia con la estandarización del trabajo de gerocultora y con el poco reconocimiento de su profesionalidad.

Por ejemplo, a la hora de levantar tienes un protocolo que seguir. Y si te saltas su protocolo de trabajo, te pueden sancionar, nos cuentan las trabajadoras de un establecimiento geriátrico andaluz.

Para reducir la exposición se necesitarían cambios organizativos, que ya son una realidad en algunos establecimientos residenciales de Andalucía y que pasarían, en primer lugar, por la participación de las gerocultoras en las reuniones interdisciplinares, por ejemplo, en las de protocolos de trabajo, o las de valoración de residentes, etc.

Para los Planes de Atención Individualizada, hay residencias en las que generalmente, se reúnen la psicóloga, la trabajadora social, la terapeuta, la enfermera y la gobernanta, que lleva la voz de las gerocultoras. La gobernanta antes se lo ha preguntado a las gerocultoras... Tratan de las incidencias de las residentes, los nuevos ingresos... Se pregunta cómo lo ven las gerocultoras, si creen que un mayor puede entrar o no en una actividad, cómo han evolucionado... plantea Rosa María Martín Cruzado, responsable de salud laboral y medio ambiente de FSS-CCOOA.

En segundo lugar, se pueden delegar algunas decisiones a las gerocultoras:

En el día a día, ellas (las gerocultoras) valoran, llaman al fisio y le dicen lo que necesitan que mire a un residente ... Las gerocultoras son el referente. No pueden ser ratios muy altas ... Nosotros ya somos mini-residencias. El tema de la autonomía es importante si quieres que la residencia sea algo más que un tren de lavado. La gerocultora tiene que tomar decisiones sobre la marcha, tenemos unas rutinas que cumplir, pero al final, es al residente al que hay que priorizar, nos comenta una vocal de la organización empresarial FADE.

En tercer lugar, se puede establecer la consulta cotidiana:

Tenemos un estándar, pero si la gerocultora detecta que no le funciona podría no seguirlo, siempre y cuando lo consulte a la jefatura de turno ... Hay que escuchar al residente si queremos el modelo centrado en la persona y son las gerocultoras quienes tienen capacidad de hacerlo ... Los abuelos son personas delicadas de salud y no todos los días están igual, plantea Elena Sánchez, subdirectora de Recursos Humanos del Grupo REIFS, miembro de la organización empresarial CECUA.

Por último, es necesario asignar tiempo en la carga de trabajo del día para desarrollar la participación de las gerocultoras.

Reducir el alto conflicto trabajo-vida en el puesto de gerocultora

El alto conflicto trabajo-vida se produce cuando es necesario compaginar tareas y tiempos laborales con las familiares y sociales, que pueden suponer cargas excesivas y a menudo simultáneas. En el puesto de gerocultora tiene que ver principalmente con las exigencias cuantitativas y con cómo se organiza y modifica la jornada laboral. Por ejemplo, horarios o días laborales incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social o demasiada carga de trabajo.

Solamente libramos un domingo al mes, no tenemos vida social y complica mucho la familiar. Justo cuando los niños están en casa, tú estás trabajando y te pierdes muchas cosas. Luego, el cuadrante es anual, pero la realidad es que cada mes te dan un cuadrante nuevo o te llaman el día de antes porque una compañera se ha puesto enferma, y debes cubrirla en tu día de descanso, nos cuentan las trabajadoras de un centro residencial andaluz.

Las medidas para reducir el conflicto trabajo-vida en el puesto de gerocultora pasarían en primer término, por reducir al máximo las jornadas asociales:

Tenemos ciclos de trabajo rotativos, lo que permite tener dos fines de semana libres al mes, a los que se le pueden añadir festivos, plantea Josefa Sánchez Trujillo, delegada de personal de FSS-CCOOA.

En segundo término, diseñar de manera anticipada el calendario laboral, comunicando todos los aspectos de la jornada con la máxima antelación posible y permitir las permutas, dando influencia colectiva a las trabajadoras.

El calendario laboral, de carácter anual, se confecciona a finales del año anterior, teniendo en cuenta las peticiones de las trabajadoras. Por ejemplo, las trabajadoras de mayor edad prefieren el turno de tarde frente a las que necesitan conciliar que prefieren el de la mañana. Cuando no se pueden atender estas necesidades, se permite la posibilidad de permutar entre compañeras, plantea Fernando Acosta Aguilar, director de la Residencia de Mayores Hermanas de Ntra. Sra. de la Consolación, presidente de LARES y de la Fundación Vida Abundante.

La literatura científica y la experiencia muestran que una parte importante de exposiciones a los riesgos laborales psicosociales y los problemas de salud relacionados no son intrínsecos al trabajo. La mayor parte de estos riesgos se relacionan con las prácticas de gestión laboral que son transformables; incluso las exigencias emocionales se ven afectadas por otras condiciones de índole organizativo, que pueden modificarse. Cambiar el diseño, la gestión y la organización del trabajo para que sea más saludable es posible, mejorando las condiciones de empleo, trabajo y de vida. Llevamos toda nuestra historia dedicándonos a ello, en el diálogo social o en la negociación colectiva sectorial o de empresa. 

Una parte importante de los riesgos laborales psicosociales y los problemas de salud de las gerocultoras no son intrínsecos al trabajo, sino que se relacionan con las prácticas de gestión laboral



Una parte importante de los riesgos psicosociales y problemas de salud de las gerocultoras no son intrínsecos al trabajo / Fundación 1º de Mayo

TARIQ ALI: “HOY NO HAY UNA GRAN AMENAZA QUE OBLIGUE A OCCIDENTE A FINGIR SER MÁS DEMOCRÁTICA DE LO QUE ES”

El escritor e historiador anglo-pakistaní estuvo a cargo de la conferencia inaugural del Congreso ‘Autoritarismo y Guerra’ que la Fundación 1º de Mayo celebró en Gijón los días 17 y 18 de octubre. «Los jóvenes están viendo la masacre (de Gaza) transmitida en directo en sus teléfonos. Esto está teniendo un efecto en la conciencia política», ha asegurado

LAURA VILLADIEGO

Pocas voces han reflexionado con tanta profundidad sobre la política internacional como la de Tariq Ali. Escritor e historiador anglo-pakistaní, además de cineasta y activista político, lleva más de medio siglo siendo una referencia del pensamiento crítico de izquierda. Desde los años sesenta, cuando se convirtió en una figura visible de las protestas londinenses contra la guerra de Vietnam, Ali ha analizado las tensiones del poder global con una mirada lúcida y combativa. Editor de la revista *New Left Review*, ha escrito extensamente sobre política, imperialismo y cultura, y su influencia ha alcanzado incluso a figuras como John Lennon o los Rolling Stones. El título de su más reciente obra autobiográfica, *No puedes complacer a todos: Memorias 1980-2024*, resume bien su trayectoria y su firme compromiso con las ideas que defiende.

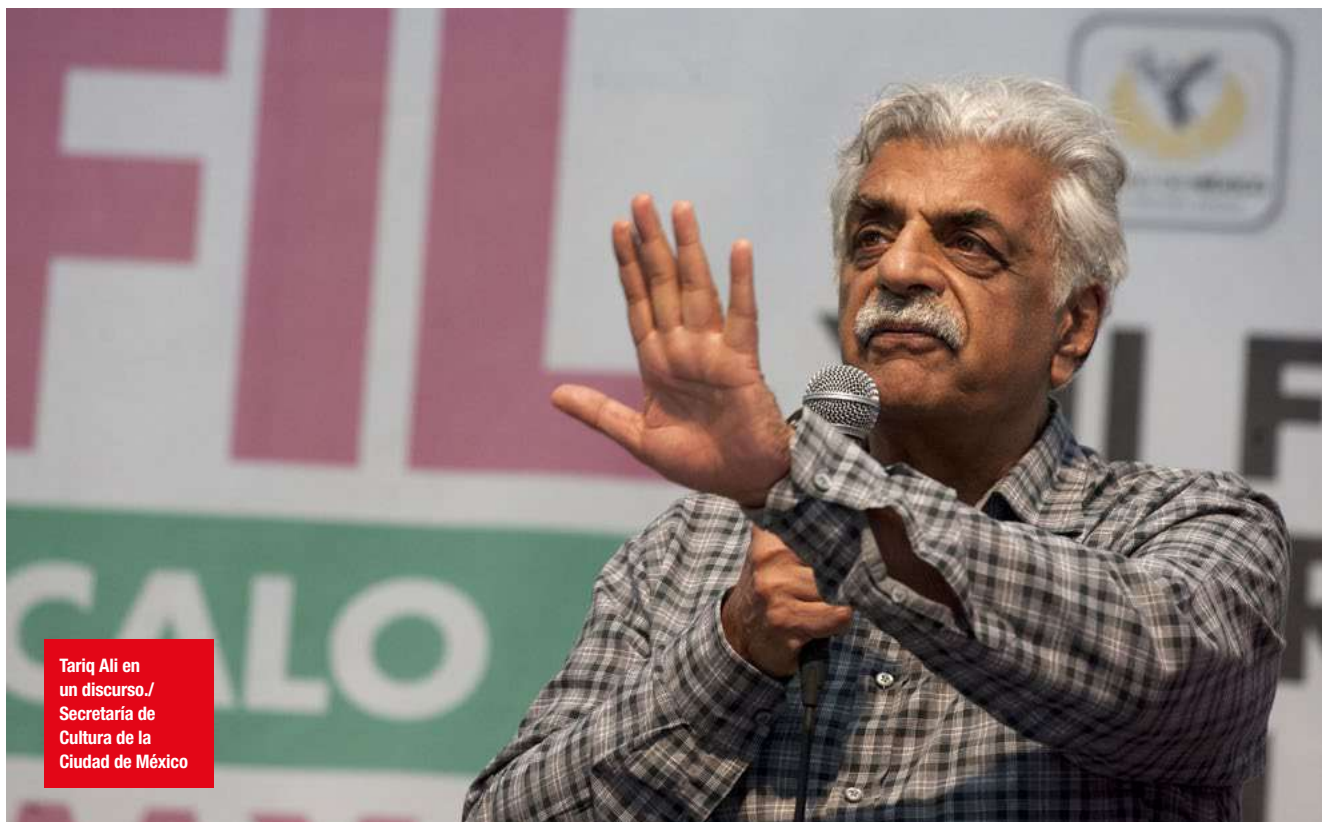
En un momento marcado por la escalada bélica y el retroceso de los valores democráticos, Tariq Ali abrió el Congreso “Autoritarismo y guerra. En defensa de los valores democráticos y la cultura de la paz”, organizado por la Fundación 1º de Mayo los pasados días 17 y 18 de octubre. El encuentro buscaba analizar las causas y consecuencias de la creciente militarización del mundo y contó, además, con la participación de destacados ponentes como los magistrados Joaquim Bosch Grau y Victoria Rosell, el catedrático Javier Pérez Royo, la periodista Patricia

Simón, el sociólogo Imanol Zubero y la politóloga Cristina Monge, entre otros.

El congreso de la Fundación 1º de Mayo ha girado en torno al deterioro de los valores democráticos y cómo esto está teniendo un impacto en la paz mundial. ¿Cuál es la situación actual sobre esta pérdida de credibilidad de la democracia?

Llevo años argumentando, en algunos de mis libros y ensayos, que lo que está ocurriendo en el mundo occidental es que el déficit democrático está creciendo cada vez más, y que nos enfrentamos, por primera vez a gran escala, a un vacío en el que el funcionamiento real de la democracia es irreal y sólo ocurre en la forma. Una gran cantidad de personas, de todo tipo —no solo de izquierdas, sino también de derechas, jóvenes y mayores— están abandonando la política tradicional y buscando otras alternativas. Por supuesto, esto no es universal, pero sin duda es cierto en muchos lugares.

Con los cambios que se han producido en Estados Unidos, en partes de Europa y, en particular, en el Reino Unido —aunque no solo allí—, vemos tendencias similares. Sobre todo en Alemania, donde parece que dos o tres partidos determinan las agendas políticas y aplican políticas sociales impopulares. Debido a esa



Tariq Ali en un discurso./
Secretaría de Cultura de la Ciudad de México

impopularidad, ha crecido la extrema derecha: la gente siente que no se ha hecho lo suficiente por ellos, que los políticos están básicamente aliados con el gran capital y que no hay esperanza para ellos. En esa sensación de desesperanza, muchos piensan que tal vez la extrema derecha pueda ofrecerles algo. Trump en Estados Unidos, el auge tanto de la derecha fascista como de la no fascista en el Reino Unido, el crecimiento repentino de Vox en España, el hecho de que ahora tengamos gobiernos de extrema derecha en Italia, el centro alemán que atraviesa una situación crítica y el ascenso de AfD... son tendencias bastante universales. Y mi primer punto, que quiero subrayar, es que el colapso de Wall Street en 2008 no produjo reformas serias dentro del sistema, reformas sistémicas. Ese proceso sigue en marcha y la gente tiene muchas dificultades para adaptarse. No siempre pueden articular el porqué, pero sienten que es muy difícil seguir así. Si observamos la ceremonia inaugural de Trump, estaba dominada por multimillonarios tecnológicos. En muchos sentidos, se comportaban como si todo les perteneciera. Elon Musk, particularmente estúpido y de extrema derecha, es un ejemplo, pero incluso los demás jugaban ese juego de fingir ser liberales. Esta simbiosis entre los multimillonarios tecnológicos y la presidencia en Estados Unidos es un signo de lo que está ocurriendo, más silenciosamente, en otras partes del mundo.

¿Qué quiere decir exactamente cuando dice que hay gente que “abandona la política tradicional”, yendo hacia la extrema derecha?

Hay dos procesos en marcha. Uno es el de los jóvenes, de entre 18 y 30 años, que no confían en ninguna política. El otro es el de la clase trabajadora, que antes creía que los partidos socialdemócratas harían algo por ellos, y ya no es así. Estas son las personas que se han desplazado hacia la derecha. En Estados Unidos, el fracaso

de Obama; en Francia, el completo fracaso de Macron, han enviado a muchos hacia los partidos de extrema derecha. Pero no son los mismos sectores sociales: son dos capas distintas. Unos están hartos y dicen: “la izquierda no hace nada por nosotros, démosle una oportunidad a la derecha”. Y luego están los jóvenes que simplemente no se sienten atraídos por la política, y con ellos hay que hacer algo especial para involucrarlos. No son personas que tradicionalmente irían hacia la derecha. En Reino Unido, por ejemplo, la campaña contra el gobierno derechista de Starmer ha llevado a seis miembros del Parlamento a formar otro partido, llamando a la gente a registrarse y unirse al nuevo proyecto de Jeremy Corbyn. Casi un millón de personas ya lo ha hecho.

En Estados Unidos, la campaña de Zohran Mamdani para la alcaldía de Nueva York, que divide a la derecha del liberalismo de centroizquierda, ha sido un desarrollo muy positivo en los últimos años. Así que no es que no haya resistencia. España es un caso especial, donde el gobierno fue impopular por algunos temas y hubo un desplazamiento hacia Vox, aunque por lo que sé, eso se ha contenido en cierta medida.

A esto hay que añadir la posición adoptada por Estados Unidos y sus aliados europeos respecto a Gaza, que ha tenido un gran impacto. En EE.UU., enfrentan ese impacto despidiendo a profesores universitarios o exigiendo listas de nombres de supuestos antisemitas, incluso en universidades liberales como Berkeley. En el Reino Unido están prohibiendo organizaciones no violentas como Palestine Action, calificándolas de terroristas, cuando sus miembros son totalmente pacíficos. Cientos de personas, en su mayoría de unos 60 años, han sido arrestadas.

Gaza se ha convertido ahora en un barómetro de muchas cosas: derechos humanos, definición de genocidio, etc. España e Irlanda »

son los dos países europeos que más claramente han mostrado una posición firme, España probablemente más que nadie, gracias en parte a un gobierno socialista apoyado por grupos menores, con cierta comprensión histórica sobre lo ocurrido con los judíos y musulmanes en el pasado. Aunque no sea lo mismo que lo que ocurre en Gaza, esas memorias siguen vivas en la cultura española. Así que la política y la cultura españolas han demostrado ser más resilientes ante el asalto israelí. Pero en Alemania, por ejemplo, los ataques contra manifestantes han sido brutalmente violentos, lo que ha impactado a los jóvenes, que ven la masacre transmitida en directo en sus teléfonos y se preguntan: “¿por qué nuestro gobierno no hace nada?”. Esto expone la hipocresía de los dirigentes, sobre todo cuando Occidente se muestra tan agresivo con Putin por Ucrania, mientras cosas peores ocurren en Gaza. Todo esto está teniendo un efecto en la conciencia política, y veremos dónde terminamos en cinco o diez años.

¿En qué ejemplos concretos podemos ver este deterioro democrático del que estamos hablando?

En algunos países, el sistema electoral hace prácticamente imposible que terceros partidos entren en escena. Este es el caso de Estados Unidos y Reino Unido, donde no existe representación proporcional. Pero ese es solo un signo del problema. Más importante aún, en algunos casos, es el papel de los medios de comunicación, que se han convertido en pilares centrales de la ideología dominante. Sobre el colapso de 2008, sobre la crisis social continua en Europa —en Francia, Alemania y Reino Unido—, hay unanimidad total. Yo solía leer *El País* con regularidad, y aunque sigue siendo mejor que *Le Monde* o *The Guardian*, noté que el nivel de debate y disidencia ha disminuido. Las cadenas de televisión ya ni siquiera necesitan muchas voces: una sola puede hablar por todos los propietarios. La cobertura de la BBC ha degenerado considerablemente, lo mismo que CNN y otros medios privados.

Le doy un ejemplo: hace años, antes de esta guerra en Gaza, uno de mis libros iba a ser presentado en Francia. Había una entrevista acordada en la radio con tres críticos, pero un alto ejecutivo de la emisora canceló mi participación porque me había escuchado en otro país decir cosas “pro-palestinas”. Así que dijeron que no iban a entrevistarme sobre la novela, que no tenía nada que ver con Palestina. El debate aún tuvo lugar y fue favorable para la novela pero a mí se me canceló. Este tipo de censura selectiva se ha convertido casi en un arte. Saben perfectamente a quién no preguntar o invitar. He notado este cambio sobre todo en Alemania, donde medios antes críticos han dejado de publicar voces disidentes. Así es como el público queda desinformado o directamente no informado. Gaza lo demuestra de nuevo: la cobertura del *New York Times*, *The Guardian*, *Le Monde* ha sido pésima. A veces uno se siente como en la antigua Unión Soviética bajo Brézhnev: no matan a nadie, pero los medios están bajo control estricto. Eso también ha afectado a la cultura: qué obras se escriben, qué películas se hacen. No todo el mundo occidental está así, pero crece la autocensura. En el Festival de Venecia, por ejemplo, una película sobre Palestina recibió una ovación de 23 minutos, pero no le dieron el premio. Todos con los que he hablado dicen que la mayoría de la gente allí quería que esta película ganara el premio. Ya sabes, estos son los ejemplos, y no pinta que las cosas vayan a ir a mejor. Incluso si no fuera Gaza, sería otra cosa que no quieren. Y qué efecto va a tener esto, ya lo veremos.

¿Qué es lo que hace a Israel tan poderoso?

Son dos cosas. La más importante es el apoyo de Estados Unidos. Las instituciones estadounidenses —el Congreso, el Senado y la Cámara de Representantes— le han dado a Israel un cheque en blanco para hacer lo que quiera, cuando quiera. Personas que en Europa serían consideradas criminales de guerra —Netanyahu y sus ministros de gabinete, abiertamente fascistas, no hay otra palabra— son recibidas en Estados Unidos con todos los honores. No sé cuántas veces Netanyahu ha hablado ante sesiones conjuntas del Senado y la Cámara, pero sin duda más de una. Sin el respaldo de Estados Unidos, Israel no podría comportarse así; no es un poder independiente. Su poder proviene del poder de Estados Unidos. Washington podría haber detenido este genocidio hace mucho tiempo. En el pasado, los presidentes estadounidenses lograron controlar a Israel: desde Truman tras la guerra, hasta Reagan —que no era de izquierdas en absoluto—, y se detuvieron. Bush padre también impuso cierto control. Podrían hacerlo si quisieran, pero este presidente, y no sólo este, también Biden, básicamente le han dado a Israel luz verde para hacer lo que quiera. Y los medios mintieron como si todo hubiera comenzado el 7 de octubre de 2023.

Luego hay un factor secundario —importante, pero no decisivo—: muchos parlamentarios estadounidenses de ambos partidos reciben dinero de Israel. El lobby israelí AIPAC les da dinero abiertamente, no es un secreto. Lo mismo ocurre, en cierta medida, en Reino Unido, Francia y otros países. Tienen mucho dinero y lo gastan con ese propósito. No son los únicos, pero lo hacen de manera sistemática. Eso mantiene a la gente en silencio.

La combinación del poder estadounidense, que considera a Israel un actor clave en la región, y el uso instrumental de ese poder, explica su comportamiento. Se ha revelado que Israel sabía que Irán no estaba fabricando un arma nuclear, pero usó eso como excusa para tratar de destruir la estructura política iraní e imponer un cambio de régimen. Todos lo sabían, pero ahora lo admiten y no pasa nada. Así que, país árabe tras país árabe, ha sido destruido (por Israel). Esa es la importancia de Israel para Estados Unidos: lo utilizan como su brazo operativo cuando otros aliados dudan.

¿Y cuál será el coste para las democracias occidentales que están presenciando este genocidio y no hacen nada?

Lo que ocurre en Gaza es otra razón para el deterioro de la democracia. Incluso en Alemania, las encuestas muestran que una gran parte de la población está en contra del genocidio. En Reino Unido, Italia, Francia, igual. El pueblo está de un lado y los gobiernos del otro. Y al no poder influirlos, la gente se pregunta: “¿para qué votar? ¿para qué hacer nada?”. Empiezan a pensar que sus políticos están enfermos o corrompidos. Más peligrosamente aún, el hecho de que Estados Unidos y sus aliados ignoren todas las normas internacionales establecidas después de la Segunda Guerra Mundial significa que cualquiera puede hacerlo. Putin, por ejemplo, dice: “Nosotros solo intervenimos en un país vecino que antes fue parte de Rusia. Visto lo que hacen los estadounidenses en Oriente Medio, ¿cuál es el problema?”. Y nadie puede responderle, porque tiene razón. Podemos oponernos, sí, pero

no decirle “no puedes hacer eso” cuando dejamos que Estados Unidos haga lo que quiere. Así que hemos creado un mundo más anárquico. Y eso afectará también a cómo la gente reaccione ante figuras como Donald Trump.

Ha mencionado que se ha roto el marco legal establecido tras la Segunda Guerra Mundial. Algunos dicen que la situación actual se parece a la de antes de esa guerra. ¿Cree que nos dirigimos a un escenario similar?

La situación entre la Primera y la Segunda Guerra Mundial era muy diferente. ¿Por qué? Porque la Revolución Rusa de 1917 y la creación de la Unión Soviética asustaron a todas las potencias capitalistas, que sintieron que había que hacer algo. Así que la victoria de Franco en España, el ascenso de Hitler y Mussolini fueron, en gran medida, una respuesta a la Revolución Rusa: no podían permitir que el bolchevismo se extendiera. Estaban dispuestos a pactar con los fascistas porque ellos mismos no podían detenerlo. Durante mucho tiempo, Occidente —liderado por Francia y Gran Bretaña, con Estados Unidos observando— intentó llegar a acuerdos con Hitler para que atacara primero a la URSS, sin darse cuenta de que, de lograrlo, tomaría después toda Europa. De hecho, casi lo hizo, hasta que los rusos quebraron el poder del ejército alemán. España también podría haberse librado de Franco si Churchill no hubiera hecho un trato con él, nuevamente para frenar al comunismo. Esa situación ya no existe. Hoy no hay una gran amenaza que los obligue a fingir ser más democráticos de lo que son. No vemos a Francia, Alemania o Reino Unido decir “queremos ser independientes de Estados Unidos”. Al contrario: se acercan más a él. Gaza lo ha demostrado.

Trump usó Ucrania para decirles “peleen su propia guerra y gasten su propio dinero”. Eso ha llevado a un aumento del gasto militar en Europa, lo que podría tener efectos imprevisibles. Y, al igual que antes de la Segunda Guerra Mundial, el país más importante de Europa sigue siendo Alemania. Lo que haga Alemania será clave. Por ahora, pese a que Estados Unidos autorizó el sabotaje del gasoducto Nord Stream —que afectó principalmente a Alemania—, el gobierno alemán no se quejó. La élite alemana parece haber aceptado que no puede romper con Estados Unidos. Así que tenemos un mundo occidental prácticamente unificado, con la OTAN como cemento, estrechamente ligado a Washington. No hay señales de independencia. Esa es la gran diferencia. Y en lugar de buscar autonomía, Occidente usa el “peligro chino” para asustar a su población. China nunca ha dicho que quiera desempeñar el mismo papel global que Estados Unidos. Quien lea sus documentos o libros lo sabe perfectamente.

¿Entonces es poco probable que veamos un conflicto global?

Creo que, pese a toda la fanfarronería y las amenazas, una guerra global sería muy difícil. Hoy hablar de guerra significa hablar de guerra nuclear. Putin ha dicho que Rusia no dudaría en usar armas nucleares. Francia y Reino Unido hacen declaraciones similares, pero tienen limitaciones. El sistema nuclear británico está bajo control de Estados Unidos; no pueden usarlo sin su permiso. Francia no tiene esa restricción, pero es muy improbable que se arriesgue a una guerra nuclear. Rusia sigue siendo lo bastante

“La gente siente que no se ha hecho lo suficiente por ellos, que los políticos están aliados con el gran capital y que no hay esperanza para ellos”



fuerte como para golpear a cualquier país de la UE si quisiera. Por eso, una guerra de ese tipo es muy poco probable. Pero el hecho de que se hable de ello, que se utilicen estas amenazas, indica que están preparando a la población para posibles guerras limitadas, lo cual es muy peligroso. Y, nuevamente, nada ocurrirá sin la aprobación de Estados Unidos.

En este contexto de belicismo creciente, ¿Cómo ve usted el papel de los sindicatos como actores relevantes, capaces de contrarrestar el auge de la extrema derecha?

Lo que ha ocurrido es que, con la desindustrialización deliberada del capitalismo estadounidense y europeo —buscando otros mercados, especialmente en China—, la clase trabajadora se ha debilitado. El número de afiliados sindicales ha disminuido en todas partes, y eso no se discute. Solo recientemente los sindicatos están intentando recuperarse, incluso volviéndose más politizados. Vemos ejemplos en la lucha de los trabajadores jóvenes por sindicalizar Amazon. En Estados Unidos y otros países, ese movimiento ha tenido cierto éxito. La idea del sindicato no ha desaparecido, y está resurgiendo en las nuevas industrias tecnológicas. Eso es positivo. Y me sorprendió gratamente ver el apoyo masivo en Génova y otro puerto italiano a la flotilla humanitaria hacia Gaza, desafiando el bloqueo israelí. Los estibadores genoveses dijeron que, si se intenta destruir esa flotilla, responderán a nivel europeo. No sé si realmente establecieron esos contactos, pero fue alentador oírlo: trabajadores diciendo que no seguirán apoyando este genocidio.

En mi opinión, los sindicatos tienen un papel muy importante que desempeñar. La limitación de su poder por parte de gobiernos sucesivos ha funcionado hasta cierto punto, pero ahora hay una nueva generación de trabajadores jóvenes que ven el mundo con otros ojos. Y eso es muy positivo. Recuerdo que, tras la derrota total de la clase trabajadora británica bajo Thatcher, hubo una huelga en Corea del Sur contra fábricas japonesas que no permitían sindicatos. Algunos sindicatos británicos, durante la era Thatcher, habían pactado con los japoneses renunciando a derechos sindicales a cambio de empleos. Los trabajadores surcoreanos llevaron una pancarta que nunca olvidaré: “No pueden derrotarnos. No somos trabajadores británicos.” Eso, para mí, fue un signo del verdadero internacionalismo.



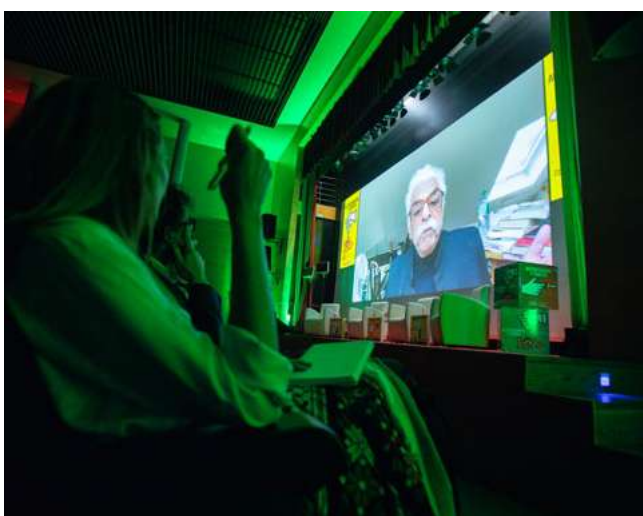
UN CONGRESO POR LA PAZ Y LOS VALORES DEMOCRÁTICOS

En octubre de 2025, la Fundación 1º de Mayo organizó en Gijón su congreso anual bajo el lema 'Autoritarismo y Guerra. En defensa de los valores democráticos y la cultura de la paz'

FUNDACIÓN 1º DE MAYO
Fotografías: **TANIA CASTRO**

Los tambores de guerra suenan cada vez con más fuerza. Las élites económicas quieren imponer su agenda de aumento de gasto militar ante un teórico conflicto a escala global, cuyo objetivo real sería el control de recursos y mercados. Y una de sus principales víctimas son las mismas democracias. Por ello, la Fundación 1 de Mayo celebró los días 17 y 18 de octubre de 2025 en Gijón su congreso anual bajo el lema 'Autoritarismo y Guerra. En defensa de los valores democráticos y la cultura de la paz'.

El congreso fue una propuesta por entender mejor los motores de esta militarización creciente y sus campos de batalla, que no siempre son guerras explícitas, y que en muchos casos tienen como objetivo el deterioro democrático. Así, las guerras judiciales, el control de la ciudadanía a través de la tecnología, los bulos mediáticos o el incremento de la desigualdad, entre otros, están erosionando los valores sobre los que se sustentan las democracias occidentales. Pero el mayor objetivo de este congreso, como de



todos los eventos organizados por la Fundación 1º de Mayo, fue debatir las propuestas para hacer frente a estos procesos de los que estamos siendo testigos, para reforzar los valores democráticos y la cultura de la paz.

El congreso fue inaugurado por el reconocido escritor e historiador Tariq Ali, quien analizó el deterioro de los valores democráticos y de la paz en el mundo en su intervención. “Estamos en un

mundo en el que los países occidentales que dicen que defienden la democracia están desafiando a sus propias poblaciones que no quieren guerra ni el genocidio en Gaza”, aseguró el académico durante su ponencia inaugural.

El Congreso se celebró poco después de que se anunciara el plan de paz para Gaza de 2025, que supuestamente iba a terminar con la cruenta ofensiva de Israel contra el territorio palestino. De hecho, la situación en Gaza estuvo presente en buena parte de las intervenciones: “Es perfectamente compatible celebrar el fin de los bombardeos y el intercambio de rehenes y a la vez considerar que la verdadera paz solo se alcanzará cuando se haga justicia por los mas de 67 mil palestinos y palestinas asesinadas y por la destrucción causada, desaparezca la ocupación israelí y el pueblo palestino pueda auto determinarse y dotarse de un Estado propio”, aseguró el presidente de la Fundación 1º de Mayo, Fernando Lezcano, durante la inauguración.

Durante el congreso se analizó la revitalización de los conflictos bélicos, de la mano de José Antonio Sanahuja, catedrático de Relaciones Internacionales en la Universidad Complutense, Roger Campione, catedrático de Filosofía del Derecho en la Universidad de Oviedo, y la periodista Patricia Simón. Se abordó además el fenómeno de la guerra judicial como amenaza a la democracia, con la participación de los magistrados Joaquim Bosch Grau y Victoria Rosell, junto al catedrático de Derecho Constitucional Javier Pérez Royo.

El papel de los medios de comunicación y las redes sociales en los conflictos contemporáneos también fue analizado, con las intervenciones de Mª Luz Congosto, investigadora de la UC3M especializada en redes sociales, y Bárbara Alonso, decana del Colegio Profesional de Periodistas de Asturias, moderadas por el periodista David Jiménez. La primera jornada concluyó con la presentación del libro *Propaganda de guerra*, de Anne Morelli, editado por la propia Fundación 1º de Mayo.

Durante la segunda jornada, el debate se centró en la desigualdad y la concentración de la riqueza, en un diálogo entre Olga Salido, profesora de Sociología en la UCM, Carlos Martín Urriza, portavoz de Economía del Grupo Parlamentario Sumar, Ernesto García López, coordinador del informe *Vivir la desigualdad* de Oxfam Intermón, y Begoña Cueto, catedrática de Economía Aplicada de la Universidad de Oviedo. Además, el profesor de Sociología Imanol Zubero abordó la digitalización y el impacto de la inteligencia artificial como herramientas de control ciudadano. El congreso concluyó con un diálogo entre la politóloga Cristina Monge, el secretario general de CCOO Unai Sordo y el abogado, político y periodista Nicolás Sartorius.

Durante la clausura, estuvo presente el embajador de Palestina en España, Husni Abdel Wahed, quien tildó de “ambicioso” llamar el plan para Gaza un “acuerdo de paz”. “En el mejor de los casos, es un intento de detener el genocidio momentáneamente”, aseguró. Además, en el acto de clausura participó el secretario general de CCOO Unai Sordo, quien aseguró que el autoritarismo y la guerra, son “palabras que hace no muchos años pensábamos absolutamente desterradas de nuestros entornos cercanos”. “A la democracia no se le ataca por atacar a un sistema político en abstracto, se le ataca porque es un sistema que posibilita construir relaciones igualitarias en las sociedades”, concluyó. 

UNA GUERRA CULTURAL CONTRA EL REVISIONISMO HISTÓRICO NEOFRANQUISTA

FERNANDO LEZCANO
Presidente de la Fundación 1º de Mayo

ILUSTRACIONES: **AMAYA LALANDA**

La campaña para 'dulcificar' la imagen de la dictadura está perfectamente orquestada por la derecha dentro de una guerra cultural que tiene como finalidad ahormar la conciencia de la ciudadanía



Desde hace tiempo venimos asistiendo a un revisionismo histórico que se ha intensificado en los momentos actuales y que consiste en “dulcificar” la imagen de la dictadura franquista, haciendo pasar aquel período de ausencia de libertades, represión y retroceso social y económico de España como una etapa que no fue tan mala como la han querido pintar las gentes de la izquierda recalcitrante y que incluso fue beneficiosa para la prosperidad del país. Este revisionismo forma parte de una campaña perfectamente orquestada desde la derecha, más o menos extrema, dentro de una “guerra cultural” que tiene como finalidad ahorrar la conciencia de la ciudadanía como paso necesario para fundamentar políticas de retroceso en la calidad de nuestra democracia y en las conquistas sociales que en última instancia pretenden perpetuar un sistema de dominación de los poderosos sobre las mayorías sociales, especialmente sobre la clase trabajadora.

La celebración en 2025 del cincuenta aniversario de la muerte del dictador, como un hito que contribuyó a espolear la lucha contra la dictadura y por la conquista de la democracia, y la proximidad del Primero de Mayo, como jornada de afirmación de las reivindicaciones del movimiento obrero, nos han animado a la revista Por Experiencia a promover un dossier dedicado a salir al paso de esa estrategia que tiene mucho de ofensiva ideológica de la derecha y nada de rigor histórico. Y lo hacemos con un puñado de artículos de la mano de personas de reconocida trayectoria militante y prestigio profesional y académico, en los que tocando diversos aspectos se empeñan en decir la verdad y “poner las cosas en su sitio”.

Así, Julian Ariza, sindicalista que ha dedicado su vida a defender los intereses de las personas trabajadoras y a la lucha por la democracia, nos cuenta su experiencia personal de persecución

y represión. Carme Molinero, reputada historiadora, relata cómo el movimiento obrero necesitó dos décadas para reconstruirse como sujeto social y político y destaca como éste se convirtió en la fuerza de choque del movimiento antifranquista. Joaquín Estefanía, periodista de dilatada trayectoria, señala dos momentos fundamentales en la historia del franquismo en los que la dicotomía entre acción y reacción que siempre se da en política fue clave: los planes de estabilización de 1959 y las movilizaciones del año 76. Estos hechos le sirven además para recordar la frase de Nicolás Sartorius en la que nos dice que “Franco murió en la cama pero la dictadura murió en la calle”.

Por su parte, Margarita Vilar, historiadora como Molinero, dedica su artículo a desmontar la falsedad de algunos de los eslóganes medulares del revisionismo histórico como son que “con Franco se vivía mejor”, que “con Franco no existía desempleo” y que “el franquismo trajo la Seguridad Social a España”, para acabar afirmando que aquel período lo que realmente supuso fue una ingente transferencia de rentas del trabajo a rentas del capital. Por último, Jose Babiano, director del área de memoria histórica y archivo de la Fundación 1º de Mayo, utiliza la aclamada y premiada película “el 47” para enfatizar que aquellas luchas que contribuyeron a conquistar derechos y a traer la democracia a nuestro país no fueron acciones protagonizadas por héroes individuales sino expresión de luchas colectivas animadas por personas organizadas, especialmente en el espacio comunista y en CCOO.

Así, con este dossier, desde la Fundación 1º de Mayo, ponemos a vuestra disposición una línea argumental, que haciendo justicia con la Historia, pretende contribuir al debate de ideas dentro de la lucha ideológica que estamos librando en estos momentos con el revisionismo histórico que promueve la reacción en España y en el mundo.



HUBO MUCHOS (Y MUCHAS) MANOLO VITAL

La acción retratada en la película 'El 47' no fue producto de un calentón de un buen día de primavera. Ya había sido ensayada con anterioridad y el mismo día se llevó a cabo en otras líneas de los autobuses urbanos municipales, en acciones concertadas con el PSUC y las Comisiones Obreras

JOSÉ BABIANO

Director del Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación
1º de Mayo

Ganadora ex aequo del Goya a la mejor película en la última edición de los premios de la Academia del Cine española, *El 47* es una gran película. Nos recuerda las condiciones de vida en el barrio barcelonés de Torre Baró durante los años setenta. Un barrio que, como muchos otros, creció al hilo de la industrialización del tardofranquismo, cuando el campo expulsó a las ciudades toda la mano de obra que requería esa industrialización. Barrios poblados en su gran mayoría por emigrantes que huían del hambre y del estigma que significaba haber perdido la guerra. En España a lo largo de los años sesenta hasta cinco millones de personas cambiaron de lugar de residencia. Muchas de ellas dejaron atrás los latifundios de la mitad sur de España: Extremadura, Andalucía, La Mancha, etcétera. Torre Baró, al igual que las decenas de barrios similares, como Vallecas, San Blas, Otxarcoaga, Uretamendi y muchos otros, carecía de los servicios más elementales, como el transporte público, el alumbrado, colegios o centros de salud. Era el resultado de lo que se llamaba por entonces el “urbanismo concertado”, que dio pie a la especulación inmobiliaria y a una vivienda social media de pésimas calidades. El franquismo ejerció una violencia extrema sobre estas poblaciones a través de sus condiciones de vida.

Todavía en plena transición, a Torre Baró, siendo un barrio de Barcelona, no llegaba ningún autobús o línea de metro. En este contexto se sitúa el personaje principal de la película dirigida por Marcel Barrena, Manolo Vital. Magníficamente interpretado por Eduard Fernández, Vital aparece como un líder vecinal —en la película se ven un par de asambleas más o menos improvisadas— que trabaja como conductor de autobús en la Empresa Municipal de Transportes. Harto, como el resto de sus vecinos, de carecer de una línea de autobús que les trasladase desde el barrio hasta el centro de Barcelona y al revés, comenzará un peregrinaje por diferentes instancias municipales, para tratar de poner fin a semejante carencia. Como ninguna de sus gestiones dará fruto, finalmente decide un buen día —el 7 de mayo de 1978— “secuestrar” su propio autobús y subirlo hasta Torre Baró,

demonstrando que una línea desde el centro de la ciudad hasta su barrio resultaba completamente viable. Los vecinos, como cabe esperar, le reciben rodeándole de vítores y aplausos.

O sea que Barrena nos presenta a Vital como un héroe solitario, una especie de Prometeo extremeño moderno que, bastándose a sí mismo, logrará que el Ayuntamiento de Barcelona provea de una línea de autobús a sus vecinos de Torre Baró. Sentido común de época: no existe la acción colectiva, son los individuos por sí mismos los que obtienen logros con su acción personal. Y de la misma manera que ya sólo existen emprendedores, habiendo desaparecido el trabajo como fenómeno colectivo, Manolo Vital ha dejado así de ser un dirigente del movimiento vecinal y un militante sindical, para convertirse en una suerte de emprendedor social.

Este modo de retorcer el pasado y su naturalización forma parte también de la victoria del neoliberalismo. Porque lo cierto es que Vital era militante del PSUC y de las Comisiones Obreras: su rostro aparece en el cartel, junto al de sus compañeros de la candidatura del sindicato para las elecciones sindicales de su empresa de 1982. Más aún, como nos ha recordado Marc Andreu (*El País*, 10/IX/2024) fue procesado en 1974 por el Tribunal de Orden Público (TOP). Aunque finalmente salió absuelto por falta de pruebas, se le acusó, junto a otros dos activistas de colgar una bandera roja con el martillo y la hoz en un poste de la luz de su barrio, con motivo del Primero de Mayo. El 47 oculta esta militancia, como si se tratase de borrarla de la historia. Se nos podrá decir que no se trata de un documental sino de una película de ficción, pero ¡qué casualidad que la licencia se tome en este punto!

La acción de Vital no fue producto de un calentón de un buen día de primavera. Ya había sido ensayada con anterioridad y el mismo día se llevó a cabo en otras líneas de los autobuses urbanos municipales. Por supuesto, se trataba de acciones concertadas con el Partido y las Comisiones Obreras.



Todo, desde la mejora de las condiciones de vida en los barrios, hasta la recuperación de los derechos y libertades, se debió a la acción colectiva; es decir, a la organización y movilización de los hombres y mujeres de la clase trabajadora y de las capas populares. La muerte de Franco abrió las compuertas a esas movilizaciones, que ya venían de lejos y que pusieron al país patas arriba con una oleada de huelgas desde diciembre de 1975 hasta marzo de 1976. Una oleada que era inédita por sus dimensiones desde antes de la Guerra Civil. Hubo muchos organizadores en esa colosal protesta. Muchos hombres y mujeres como Manolo Vital. Ellos y ellas, organizados a su vez, desde las comisiones de fábrica y de tajo, en las asociaciones de vecinos, en los comités de curso de las facultades universitarias o, incluso, en los colegios profesionales, vertebraron a la muchedumbre para la movilización. Fue así cómo tumbaron el proyecto de Arias-Fraga de un franquismo sin Franco levemente maquillado.

Ahora que se han cumplido cincuenta años de la muerte del dictador, en el fondo lo que se viene a plantear es hasta qué punto la disputa por la memoria obrera resulta desigual y encarnizada. Haría bien el sindicalismo en tomarse el combate por la historia como una parte del combate por preservar su identidad. Tal vez eso podría ayudarnos a imaginar futuros emancipatorios. 

Ahora que se han cumplido cincuenta años de la muerte del dictador, en el fondo lo que se viene a plantear es hasta qué punto la disputa por la memoria obrera resulta desigual y encarnizada

COMISIONES OBRERAS Y LA LUCHA POR LAS LIBERTADES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

A pesar de las dificultades y después de pasar los años más duros de la inmediata posguerra, la clase obrera no se adaptó pasivamente a aquella realidad, sino que intentó modificarla continuamente

CARME MOLINERO
Historiadora

El establecimiento de un régimen democrático exigió el compromiso y esfuerzo mancomunado de decenas de miles de personas, entre ellas destacaron los colectivos vinculados al movimiento obrero. El camino fue largo y estuvo jalonado de obstáculos de primera magnitud. No estará de más recordar que durante la dictadura el movimiento obrero necesitó dos décadas para reconstruirse como sujeto social y político, dado el entramado legal y represivo del que se dotó el régimen franquista para cumplir uno de sus objetivos originarios, mantenido en el tiempo: acabar con los movimientos sociales, políticos y culturales, tanto de naturaleza reformista como revolucionaria, contrarios al orden que el franquismo propugnaba.

Sin embargo, a pesar de las dificultades y después de pasar los años más duros de la inmediata posguerra, la clase obrera no se adaptó pasivamente a aquella realidad, sino que intentó modificarla continuamente. Durante la segunda mitad de los años 50, se fue configurando el nuevo modelo de acción obrera que se desarrolló en los 60, sobre todo en aquellos aspectos relacionados con la táctica de la utilización del Sindicato Vertical, en particular de la ocupación del cargo de elección directa de los trabajadores en el ámbito de la empresa. Lógicamente, si se trataba de cambiar la situación existente, las prácticas legales se acompañaban de una articulación clandestina de los activistas más implicados en el nuevo movimiento que adquirió pronto un nombre propio, Comisiones Obreras, un movimiento sociopolítico que respondía

a la voluntad de construir un movimiento amplio y poco doctrinario que, movido por su combatividad y capacidad de dirección, fue capaz de adaptarse a las circunstancias reales de la clase trabajadora.

Hasta hace un tiempo, una parte de los estudios sobre el franquismo llevaba a la conclusión de que el movimiento obrero fue poco relevante en la evolución de aquellos años más allá del ámbito laboral. Ciertamente, la clase trabajadora se movilizó fundamentalmente para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, pero que estos fuesen los objetivos que explican que los trabajadores estuviesen dispuestos a asumir el riesgo de la represión, no quiere decir que la movilización obrera no tuviese más consecuencias que las de asegurar un aumento del poder adquisitivo ni, tampoco, que la voluntad política estuviese ausente; al contrario, buena parte de los trabajadores movilizados eran conscientes del componente político de sus acciones.

La historiografía social ha mostrado que una parte de la conflictividad laboral estuvo vinculada a la acción política. Para la minoría militante, que estaba al frente de los conflictos, la conflictividad laboral no era tan solo el único instrumento para mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora, sino que, paralelamente, era una de las pocas formas relativamente efectivas de oposición política. Los militantes obreros hicieron las dos cosas: defender los intereses de los compañeros -y por eso muchos trabajadores



les daban apoyo- y, al mismo tiempo, luchar contra la dictadura y por una sociedad más justa.

Además, el movimiento obrero, con su práctica cotidiana de buscar extender sus reivindicaciones y las estrategias para conseguir las, se convirtió en campo de experimentación y modelo para otros movimientos y esta fue una de las grandes aportaciones que hizo al conjunto de los sectores democráticos. Es el caso del movimiento vecinal, cuyo crecimiento estuvo asociado en buena medida a las experiencias del movimiento obrero. A pesar de los importantísimos costes represivos que comportó el despliegue de una actuación tan abierta como la que desarrolló CCOO, a inicios de los años setenta, éstas se habían convertido en la fuerza de choque, el componente más articulado de las fuerzas antifranquistas.

Efectivamente, situados en 1976, era constatable que el movimiento obrero estaba actuando como punta de lanza en la contestación a la dictadura. Las huelgas del primer semestre de 1976 pusieron al Gobierno contra las cuerdas y fueron un estímulo de primer nivel para que la oposición se decidiera a crear Coordinación Democrática, la plataforma unitaria de amplio espectro que hizo fracasar definitivamente el proyecto del vicepresidente para Asuntos Políticos y ministro de la Gobernación, Manuel Fraga, y con él la reforma del régimen que estaba en el horizonte del gobierno Arias. Fraga sabía que la unidad de la oposición antifranquista podía tener graves consecuencias en aquella coyuntura y ordenó detener entre otros a Marcelino Camacho, solo tres meses

después de que saliera de la cárcel por haber sido condenado en el Proceso 1001 a más de 20 años de prisión, acusado de ser dirigente de CCOO. Se había convertido en un símbolo de la oposición a la dictadura.

Los derechos y libertades que tenemos tuvieron que ser arrancados, tuvieron que ser conquistados. Y el movimiento obrero jugó un papel sustancial en ese proceso como los estudios históricos han mostrado. Sin embargo, es necesario perseverar para que esos conocimientos se incorporen a la memoria pública.

La recuperación de la memoria de los movimientos sociales, de las entidades ciudadanas, de los partidos políticos, en general de toda la gente que luchó por el cambio democrático, continúa siendo una asignatura pendiente, más en este momento en que se bate sobre el mundo un tsunami antidemocrático que parece que puede asolar las conquistas de décadas.

Recuperar la memoria de la lucha por la democracia continúa siendo imprescindible: es un deber de justicia hacia aquellos ciudadanos que, al adquirir un compromiso público en la defensa de una sociedad más justa y más libre, sufrieron la represión dictatorial. Su ejemplo puede contribuir a alimentar la cultura cívica de la democracia. Recuperar la memoria de la lucha por las libertades individuales y colectivas es, en definitiva, una inversión de futuro, puesto que la identidad se construye en buena medida con los materiales de la memoria.



“DE HITOS Y MILAGROS”: LA DICTADURA DE FRANCO AL SON DE LA PROPAGANDA

La propaganda franquista sigue funcionando cincuenta años después generando una especie de melancolía en ciertos sectores de nuestra sociedad. Pero si nos miramos en el espejo de Europa occidental quizás entendamos mejor los casi cuarenta años de dictadura como un obstáculo para el bienestar de la mayor parte de la población

MARGARITA VILAR RODRÍGUEZ

Profesora titular de la Universidad de A Coruña

La propaganda constituyó una herramienta fundamental en la construcción del imaginario colectivo durante la dictadura de Franco. Hasta aquí nada original, pues ocurrió lo mismo en muchos otros regímenes no democráticos como medio de manipulación de las masas. Lo que resulta sorprendente es cómo esta tergiversación de la historia sigue funcionando cincuenta años después, generando una especie de melancolía en ciertos sectores de nuestra sociedad. No importa la argumentación de fondo –de eso va la propaganda, de comprar el mensaje sin pensar– sino el titular personificado en la figura de un dictador que se presenta como un salvador del pueblo. A esta nube de gentes desposeídas de derechos básicos van dirigidos los principales titulares: “Con Franco se vivía mejor”; “con Franco no había paro”; “Franco trajo la Seguridad Social”, entre otros. Concentrémonos en estos tres.

La vida en la larga posguerra civil en España resultó muy difícil para la mayoría de la población. Durante estos años la economía vino caracterizada por la escasez de materias primas, energía, tecnología y productos básicos en un marco autárquico. La carestía y el racionamiento marcaron el día a día de buena parte de la población que dependía de un empleo. El trabajo se convirtió en un factor productivo abundante y barato, gracias a una legislación que endureció las condiciones laborales y salariales. Francisco

Candel relata en su obra censurada por la dictadura *Ser obrero no es una ganga* cómo los salarios se bloquearon a niveles similares al año 1936, pero los precios subieron vertiginosamente. Un operario cualificado podía ganar en torno a 15-18 pesetas diarias en 1941 y un kilo de pan de estraperlo podía costar 12 pesetas (pp. 144-145). Añade que cualquier petición de mejoras podía traer aparejado el calificativo de “rojo” para el solicitante; así que todo el mundo callaba.

La única solución fue “echar horas” en pluriempleos o extraordinarias: “trabajábamos once horas diarias, los domingos cinco”. La desnutrición y la falta de higiene, las jornadas excesivas de trabajo y las pésimas condiciones laborales propagaron enfermedades como la tuberculosis o el tífus. La informalidad se adueñó del mercado de trabajo con contratos verbales sin garantías; niños que bajo la fórmula de aprendices dejaban sus estudios a temprana edad para ganar algún dinero y mujeres que, desde la invisibilidad estadística, aportaron unos ingresos claves para la supervivencia familiar. Así fue cómo se configuró un modelo productivo basado en trabajo abundante y barato dentro de un marco de precios elevados. Si pensamos que los salarios son ingresos para trabajadores y costes para empresarios; y los precios son gastos para trabajadores e ingresos para empresarios, a lo que



asistimos durante estos años de crisis económica en la posguerra civil es a una redistribución de la renta a favor del capital y en contra del trabajo.

La crisis supuso para algunos (pocos) una oportunidad excelente de hacer negocios a costa de buenos contactos y trabajo barato; mientras que para otros (muchos) supuso una lucha por la supervivencia. La precariedad laboral en un marco de miedo y represión mantuvo el desempleo bajo y permitió repartir miserias. Recordemos que por entonces la mitad de la población activa aún permanecía en la agricultura, donde la situación de subempleo era muy elevada. Así es que, a diferencia de lo ocurrido en Europa occidental tras la Segunda Guerra Mundial, en la posguerra civil española no hubo plan Marshall, ni pacto social, ni bases para construir un estado de bienestar.

El paro durante la época franquista

A finales de la década de 1950 la insostenible situación económica del país, al borde de la suspensión de pagos, obligó a la dictadura a aceptar un Plan de Estabilización. La intervención económica supuso una apertura exterior comercial y financiera junto con cambios en la política económica interior orientados a controlar la inflación, el déficit presupuestario o comercial.

Esta intervención exterior poco o nada cambió las reglas del juego en el mercado laboral, donde los derechos básicos siguieron ausentes y las condiciones laborales y salariales se mantu-

vieron precarias. Pero la inversión extranjera y el mayor acceso al mercado exterior sí que introdujeron cambios en el sistema productivo que condujeron a ajustes en el empleo y reducción de las horas extra en muchas fábricas. En la *Revista Juventud Obrera* (1959, núm. 32) se relata el incremento del paro durante esos años, donde las empresas plantearon expedientes de crisis para despedir al personal con fórmulas colectivas y sin indemnizaciones. Por entonces, la emigración a Europa se había convertido en una válvula de escape para mantener el desempleo interior a raya, junto con los salarios bajos y la baja tasa de actividad oficial de las mujeres (según la ONU, en 1960: 20%). Este tripode explica la trampa de cómo “Franco” consiguió que “no hubiera paro”. Nada se añade de las pésimas condiciones de vida de la mayor parte de los trabajadores que mantenían su empleo. Y, por cierto, si con “Franco se vivía mejor” este sería el primer ejemplo de la historia en el que millones de personas abandonaron su tierra y su hogar en busca de oportunidades y futuro ¿sin necesitarlo? Esto suena bastante absurdo.

Los salarios bajos en la economía española actuaron también como foco de atracción del capital extranjero en la década de 1960, a la vez que impulsaron un modelo turístico “low cost” de sol y playa. En paralelo, las nóminas salariales se convirtieron durante estos años en una especie de laberinto difícil de interpretar, compuesto por bases legales, partidas voluntarias y pluses de carestía de vida superpuestos para compensar parte del crecimiento de precios, como ya expliqué en *Los salarios del miedo*. El creciente peso de las partidas informales ponía en evidencia dos cosas: la »

baja cuantía de los salarios legales y el elevado poder empresarial dentro del mercado de trabajo. La patronal aún se quejaba en informes internos de las Cámaras de Comercio de que la demanda interna del país era demasiado baja, lo que no contribuía a mejorar sus beneficios. Lejos de proponer una subida de salarios para impulsar el consumo, apostaban por transformar las cotizaciones sociales en dinero en efectivo, bajo el argumento de “mayor eficacia” para la economía.

En conjunto, los casi cuarenta años de dictadura configuraron un modelo productivo de trabajo barato dentro de Europa occidental en un contexto de precios altos, lo que en sí mismo supuso un marco de redistribución de renta a favor del capital y en contra del trabajo y mantuvo débil la demanda interna. Este desigual reparto no fue corregido por el sistema fiscal sino todo lo contrario. La dictadura mantuvo una Hacienda obsoleta, basada en impuestos indirectos, con un reparto injusto de la carga fiscal, marcada por la corrupción y el fraude.

La Hacienda no corrigió, pero tampoco contribuyó a la puesta en marcha de la Seguridad Social que, según algunas personas, Franco creó. En realidad, la Seguridad Social es un término que se “inventa” en el marco del New Deal de Estados Unidos (*The Social Security Act of 1935*) y que, después de la II Guerra Mundial, Europa Occidental adapta en el marco del Estado del Bienestar. Esto es importante recordarlo porque antes de la II GM no existe la Seguridad Social sino seguros sociales individuales sin caja común, con afiliación y coberturas limitadas que no pueden ser consideradas propias del Estado de Bienestar. En gran medida España siguió la estela europea durante el primer tercio del siglo XX con la aprobación de varios seguros sociales. Es cierto que quedó sin legislar el seguro de enfermedad, pero íbamos por el “buen camino”, con la discusión de un proyecto unificado de Seguros Sociales –que incluía la enfermedad– en el Parlamento, poco antes del golpe de Estado de 1936.

La propaganda de la dictadura se aprovechó de esto. Los seguros sociales de las primeras décadas de la dictadura mantuvieron un denominador común: el trabajo como pasaporte necesario de entrada al sistema y la ausencia de financiación del Estado. Fueron los trabajadores de algunos sectores con nóminas más modestas los que con sus cotizaciones sociales financiaron el sistema, lo que condujo a su insostenibilidad manifiesta. El Estado se mantuvo al margen porque sus intereses eran otros, muy alejados del crecimiento del gasto social que se producía en otros países europeos. Las consecuencias fueron demoledoras: seguros con afiliaciones bajas, prestaciones limitadas y coberturas insuficientes. Amplios colectivos de población quedaron al margen –como, por ejemplo, la mano de obra agraria– y se desarrollaron una multiplicidad de regímenes especiales o específicos, según la profesión de la persona asegurada, voluntarios u obligatorios, con prestaciones, cotizaciones y coberturas de riesgo dispares. Pero estos seguros hicieron su función como engranaje de la propaganda.

Más tarde, en 1966, se puso en marcha la Ley de Bases de la Seguridad Social en cuya introducción se reconocen los problemas del sistema y propone “adoptar” un modelo europeo (“de bienestar”). En realidad, como en muchos otros ámbitos, se per-

virtió el lenguaje con fines propagandísticos: una cosa es el nombre de la Ley y otra la realidad. La Ley fracasa porque no hubo voluntad dentro de una dictadura que seguía sin reconocer derechos y libertades básicas, ni pretendió impulsar una reforma fiscal o cambiar el modelo salarial. Nadie exigió estos cambios como requisito para acceder a la financiación internacional ni a la firma de acuerdos de colaboración con países del bloque de democracias capitalistas. En consecuencia, siguió funcionando un sistema sin universalidad en la afiliación y cobertura, con múltiples sistemas públicos y privados y un enorme caos administrativo y de gestión. De hecho, el INP, órgano gestor de este sistema, acabó cerrado en la transición democrática en el marco de enormes déficits y sombras de corrupción. Así que en España no hubo durante la dictadura un sistema público de cobertura social al estilo de otros países de Europa occidental, donde contribuyó a consolidar la democracia y el pacto social, a la vez que sirvió como complemento de renta a la ciudadanía.

Por obvio que resulte, merece la pena resaltar que las décadas de 1940, 1950 o 1960 no fueron iguales desde el punto de vista económico. El mundo cambió durante esa etapa y en España el tridente de apertura, ayuda exterior y nuevas políticas económicas (la mayoría impuestas desde fuera) generó cambios, sobre todo en la macroeconomía, y de forma más desigual a nivel micro. Podemos pensar en Franco como el “principal hacedor” de esos cambios (positivos, claro) hasta donde la imaginación nos lleve. Por ejemplo, ¿con Franco llegó la televisión? Porque antes de la dictadura no había televisión, pero sí en 1975. Recordemos que la BBC inició la primera retransmisión regular en el mundo el 2 de noviembre de 1936, cuando el Reino Unido contaba con 20.000 aparatos. Las emisiones quedaron interrumpidas con la Segunda Guerra Mundial y se reanudaron después en EEUU (1944), Inglaterra (1946), Francia (1947), Italia, Alemania, Suiza... En 1951 consta la primera emisión a color en EEUU. La televisión española inició su actividad regular el 28 de octubre de 1956, cuando el país contaba con 600 receptores. Por tanto, sí “con Franco llegó la TV” propiamente dicha; pero llegó tarde, mal, a rastro, con censura y con evidentes limitaciones (la primera emisión a color sería en 1969). Elegir este ejemplo no es baladí, pues hasta entonces el régimen franquista obligaba a realizar la propaganda a través de la exhibición obligatoria del noticiario del NO-DO en los cines.

En conjunto, en la última etapa de la dictadura, la mayoría de la ciudadanía en España estaba muy lejos de las condiciones de vida de las democracias occidentales más avanzadas, aunque los bienes de consumo duradero empezaban a penetrar en los hogares, con muchas diferencias sociales, según la categoría laboral y el ámbito urbano o rural. La memoria a veces es frágil y conviene recordar algunos datos en este ámbito. El Informe FOESSA publicado en 1970 revela como solo el 44% de los hogares españoles contaban con baño o ducha en 1966; el 62% agua corriente y el 23% teléfono. Cabe añadir que a comienzos de esta década únicamente el 21% de las familias trabajadoras y el 38% de las familias de clase media disfrutaban de un frigorífico en sus hogares. Si nos miramos en el espejo de Europa occidental quizás entendamos mejor los casi cuarenta años de dictadura como un obstáculo para el bienestar de la mayor parte de la población que como un periodo nostálgico de hitos y milagros. 

RIESGOS INVISIBLES

Cáncer de origen
laboral: 16.000
casos al año en
España, menos
del 1% reconocido
oficialmente.

PROTEGE LA VIDA, VISIBILIZA EL RIESGO

Prevenir los riesgos laborales
no es solo cumplir la ley.
Es cuidar la vida.

www.1mayo.ccoo.es

CON LA FINANCIACIÓN DE

EI2024-0010



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



JULIÁN ARIZA: DE MI EXPERIENCIA

A pesar de la alta cobertura de la negociación colectiva, en España se mantiene un elevado índice de desigualdad en el reparto de la renta, entre otras razones, porque la reforma laboral del 2012 vació de contenido la negociación colectiva

JULIÁN ARIZA

Histórico dirigente de Comisiones Obreras

Ignoro cuáles han sido las razones básicas por las que el Gobierno lanzó meses atrás la idea de promover más de un centenar de actos públicos con ocasión del cincuenta aniversario de la muerte del dictador Francisco Franco.

Como no se me ocurre pensar que lo hiciera a modo de conmemoración, parece obvio que lo pretendido sería, por un lado, reivindicar los logros del casi medio siglo de democracia y, por otro lado, recordar a la ciudadanía lo que fueron algunos de los rasgos de una dictadura como la franquista, justo en una etapa de nuestro devenir como pueblo y como sociedad en la que emergen fuerzas políticas que parecen añorar tiempos pasados en los que la ley y el orden tenían origen casi divino y la guía de un caudillaje erigido como tal por la fuerza de las armas.

Es por ello que puestos a ilustrar algunos de los rasgos del franquismo se me ha ocurrido que, en lugar de buscar adjetivos y descripciones de su naturaleza represiva y su aversión a la democracia, me dedicara a hacer un relato de mi experiencia durante los años en que la rebeldía frente a la injusticia y el deseo de libertad me proporcionaron intensos períodos donde las persecuciones de la policía, las detenciones, los procesos y la cárcel constituían el pan nuestro de cada día. A modo de compensación experimentaba la sensación de que estaba haciendo algo útil para que aquel régimen político terminara desapareciendo.

La primera de aquellas experiencias la viví cuando la recién nacida reforma de la ley de prensa me fue aplicada por publicar un artículo sobre un sonado conflicto laboral que protagonizaban los trabajadores de Barreiros Diesel, una empresa del automóvil autóctona con varios miles de empleados en su plantilla. Lo publiqué en un semanario que editaba la JOC –Juventudes Obreras Cristianas– pero lo hice cuando, con la nueva ley de prensa, la censura política en lugar de ejercerse previamente pasó a serlo posteriormente a la publicación. Yo criticaba la inoperancia del sindicato vertical frente a aquel conflicto laboral, pero mis censores lo tildaron de injuria, secuestraron el número, me procesaron y me condenaron a varios meses de prisión.

Casi sin solución de continuidad me abrieron otro proceso por las mismas causas. Es decir, publiqué dos semanas más tarde una breve nota donde reiteraba que el sindicato vertical no había ejercido defensa alguna de aquellos trabajadores. Volvieron a secuestrar el número, reiteraron lo de injurioso y, no conformes con ello, desposeyeron de sus cargos como vocales provinciales a más de dos decenas de cargos de la sección social del Metal que cometieron la osadía de solidarizarse conmigo ante aquellos eventos. Nueva condena de prisión.

Me ahorro enjuiciar cómo interpretaba el franquismo la libertad de expresión.

A modo de coronación de aquella tendencia a impedir que opináramos con una mínima libertad hubo un tercer proceso donde acusándonos de *desacato a la autoridad* nos procesaron a tres vocales provinciales del Metal –Doroteo Carrillo (de Standard), Enrique Díez (de Pegaso) y yo mismo (de Perkins)– por haber enviado un telegrama al Vicepresidente del Gobierno en el que exigíamos la libertad de un compañero que hacía propaganda legal de las elecciones sindicales en la fase de elección de cargos a nivel nacional. Cuando varias semanas más tarde Enrique Díez acompañaba a una delegación de su Jurado de Empresa, solicitando al jefe de la Brigada Político-Social, Saturnino Yagüe, que dejaran en libertad a un compañero recién detenido, el tal Yagüe le propinó un brutal puñetazo que le tiró al suelo. Lo hizo recordándole el telegrama de marras y le acusó de haber exigido aquella libertad.

Vinieron después tres procesos vía Tribunal de Orden Público. El primero, en enero de 1967, por reusar el transporte de la empresa al finalizar la jornada de trabajo y tratar con el resto de compañeros de caminar por las aceras hacia el centro de la capital. A Marcelino Camacho y a mí nos condenaron a doce meses de prisión y dos meses más como arresto sustitutorio de la correspondiente multa. El segundo proceso fue por una asamblea en una iglesia del barrio de Orcasitas, en Madrid, en abril de 1967, en la que publicitamos una alternativa a la reforma de la ley sindical que



pretendían desde el sindicato vertical. Previas a la condena de cuatro meses más el arresto sustitutorio de la multa de rigor, pasé dos semanas en la cárcel.

El tercero fue en octubre del mismo año, por una asamblea preparatoria de unas manifestaciones desde la salida del trabajo a modo de repetición de lo hecho en enero. Aquí se cebaron en la represión y puede considerarse que fue el momento de inflexión del franquismo para volver a la brutalidad represiva de antaño. Efectivamente, nos procesaron a trece de nosotros y a mí me pidió el fiscal diez años, dos meses y un día, finalmente condenado a cinco años por asociación ilícita y tres por reunión ilegal. En resumen, seis procesos en un año.

Salta a la vista que los que reclamábamos derechos sindicales éramos especialmente perseguidos y sancionados por el franquismo. Desde el derecho de huelga, calificado de sedición, hasta los de asociación, reunión, expresión y manifestación. Y el mío no fue un caso aislado. En el libro sobre la historia del Tribunal de Orden Público se describe el nombre de los cerca de diez mil españoles y españolas encausados y condenados por ese tribunal, de los que una tercera parte lo fuimos por la pertenencia a Comisiones Obreras.

Soy consciente de que este relato no deja de ser más que un modesto intento de concretar cómo se ejercía la represión contra los antifranquistas que pretendíamos un país con derechos políticos, sindicales, sociales y laborales como los de los países de nuestro entorno. No añado ejemplos de torturas, de decenas de miles de despidos y represión laboral, de muertes en algunos desenlaces de manifestaciones.

“Salta a la vista que los que reclamábamos derechos sindicales éramos especialmente perseguidos y sancionados por el franquismo. Desde el derecho de huelga, calificado de sedición, hasta los de asociación, reunión, expresión y manifestación. El mío no fue un caso aislado”

Ni me adentro en el devenir de una vida cotidiana rodeada de incertidumbres e inseguridades de todo tipo. Lo que sí recomiendo es mucha prevención frente a los nostálgicos de aquel Régimen.

Quizás, en democracia, nos ha faltado promover una iniciativa que representara el reconocimiento a esas decenas o, probablemente, cientos de miles de compatriotas cuyo testimonio y compromiso militante contribuyeron de manera decisiva a que hayamos disfrutado de medio siglo de democracia.



UN VALLE DE LÁGRIMAS

En política se produce casi siempre una confrontación de los principios de acción y reacción y así ocurrió también durante el franquismo

JOAQUÍN ESTEFANÍA
Periodista y escritor*

Pasar de una dictadura a una democracia, mediante diferentes procesos de transición, es “un valle de lágrimas”, en palabras del sociólogo germano-británico Ralf Dahrendorf. También lo fue en nuestro país, en número de vidas sacrificadas, represión y tiempo perdido. En España, además, se produjo, como escribió Manuel Vázquez Montalbán, “una correlación de debilidades” entre las fuerzas del régimen anterior y las de la oposición: ninguna de las dos partes se hallaba en condiciones de imponer al adversario su funcionamiento. De aquella oposición tan solo fueron excluidos los terroristas y los

separatistas, pues los comunistas -que tampoco fueron admitidos en el diálogo por los reformistas del Régimen en muchos momentos- se ganaron pronto su lugar y tuvieron un papel central pese a que su presencia en el Parlamento fue menor de lo que se pronosticaba, dada su hegemonía de facto en la lucha clandestina durante el franquismo. En política, como en el desarrollo práctico de otras ciencias sociales, se produce casi siempre una confrontación de los principios de acción y reacción. En este artículo vamos a poner dos ejemplos de ello, en sentido opuesto.

Año 1959: Termina el primer franquismo, el más duro: el de la autarquía. Por agotamiento del modelo. Se pone en marcha el llamado Plan de Estabilización. Dice en su preámbulo que “se trataba de dar una nueva dirección a la política económica a fin de alinear la economía española con la de los países del mundo occidental y liberar la del intervencionismo del pasado que no se corresponde con las necesidades en la situación actual”. Algunos de los tecnócratas que lo protagonizaron escribieron a posteriori, forzando sus argumentos, que allí comenzó la Transición, cuando lo que buscaban era una economía de mercado, no una democracia.

El Plan de Estabilización considerado un elemento modernizador se halla emparedado entre el nacimiento del movimiento estudiantil y el renacimiento del movimiento obrero después de la guerra civil. Tres años antes, 1956, tienen lugar los disturbios universitarios de los estudiantes contrarios al Régimen, “jaraneros y alborotadores”, según una carta que unos años después dirige el general Franco a don Juan, conde Barcelona. La Universidad Complutense de Madrid es cerrada, la contestación universitaria se hace habitual y el SEU (Sindicato de Estudiantes Universitarios), falangista, queda desarticulado de facto. A tener en cuenta el histórico manifiesto titulado “¡Nosotros, hijos de los vencedores y de los vencidos!”, lanzado el 1 de abril, día de la victoria franquista: “En este día, aniversario de una victoria militar que, sin embargo, no ha resuelto ninguno de los problemas que obstaculizaban el desarrollo material y cultural de nuestra patria, los universitarios madrileños nos dirigimos nuevamente a nuestros compañeros de toda España y a la opinión pública. Y lo hacemos precisamente en esta fecha -nosotros, hijos de los vencedores y de los vencidos- porque es el día fundacional de un régimen que no ha sido capaz de integrarnos en una tradición auténtica, de proyectarnos a un porvenir común, de reconciliarnos con España y con nosotros mismos”.

Tres años después del inicio de la estabilización económica estalla la primera gran huelga de los mineros asturianos (llamada “La huelgona” o “la huelga silenciosa”), que pide la mejora de las condiciones de vida y de los salarios. Allí, en los pozos mineros se forman las primeras organizaciones de comisiones obreras, que se unen a las de Madrid, Cataluña o el País Vasco. Son representaciones momentáneas surgidas de los conflictos; aunque no tienen el carácter de un movimiento estable y organizado. La huelga se extiende, por solidaridad o también reivindicando mayor bienestar, a otros lugares de la península. Fue el detonante de otros muchos conflictos. El cantautor Chicho Sánchez Ferlosio canta: “Hay una lumbre en Asturias/ que calienta España entera/ y es que allí se ha levantado/ toda la huelga minera”. Picasso representó en un dibujo un puño que sujeta una lámpara minera.

Noviembre de 1975: Franco muere en la cama. Poco después, Juan Carlos es coronado rey de España. En el interín ha actuado un Consejo de Regencia muy significativo para explicar los tiempos que corren: Alejandro Rodríguez de Valcárcel, presidente de las Cortes franquista; el arzobispo de Zaragoza, Pedro Cantero; y el teniente general, Ángel Salas Larrazábal. Un político nombrado a dedo, un cura y un militar. Llega el primer Gobierno de la monarquía, presidido por quien lo había hecho en el último Ejecutivo de Franco: Carlos Arias Navarro, denominado “carnicerito de Málaga” por sus actuaciones represivas durante la guerra civil. Uno de sus vicepresidentes, el empresario Juan Miguel Villar Mir, ha declarado que con este gobierno empezó la Transición.

En el paso de la dictadura a la democracia española, se dio “una correlación de debilidades” entre las fuerzas del régimen anterior y las de la oposición: ninguna de las dos partes se hallaba en condiciones de imponer al adversario su funcionamiento

Pero no fue hasta enero de 1976, cuando se inician las movilizaciones. Madrid es sacudido por un movimiento huelguístico sin precedentes, que pronto se extenderá al resto de España. Los efectos de la primera crisis del petróleo, que había llegado al mundo en el otoño de 1973, se visibilizan con dureza en las vidas cotidianas de los ciudadanos españoles: inflación, paro,..., otra vez la pesadilla, un cambio de régimen inmerso en una crisis económica. Mientras los países de nuestro entorno hacía casi dos años que habían comenzado a apretarse el cinturón para domar la crisis, los últimos gobiernos de Franco no habían tenido la fortaleza política ni la visión necesaria para sacar a los ciudadanos de las dificultades económicas. El socialista Indalecio Prieto había escrito en su libro *Convulsiones de España*: “No entender políticamente el mundo de la crisis económica y no presentar ante él una política económica coherente constituye una de las causas del fracaso de la II República”.

Durante semanas, miles de trabajadores se venían reuniendo a diario en asambleas en las que discutían el curso de su acción. Decenas de conflictos estallaban y apagaban sin que la huelga dejase de crecer. El sindicato oficial se veía desbordado con convocatorias lanzadas desde sus propios órganos. Esta movilización se puede considerar en realidad como parte muy destacada del esfuerzo de la oposición democrática por plantear la ruptura frente a la intención continuista, evolucionista o reformista presentadas por el Gobierno de Arias Navarro.

Las huelgas fueron tanto un acto reivindicativo (demandas salariales y de condiciones de vida) como un acto político. Fueron un ejemplo explícito de lo que tantas veces ha defendido Nicolás Sartorius: el dictador murió en la cama, pero la dictadura murió en la calle. En 1976, España era un país ansioso por recuperar sus libertades, perdidas casi cuatro décadas atrás. Franco acababa de morir y nuestro país se encaminaba hacia una economía de mercado sin democracia plena. Esta anomalía es la que corrigen las movilizaciones.

* Joaquín Estefanía fue director del diario “El País” entre 1988 y 1993.

STEVEN FORTI, HISTORIADOR: “LA EXTREMA DERECHA HA CONSEGUIDO QUE SUS IDEAS, ANTES INACEPTABLES, SE HAYAN CONVERTIDO EN SENTIDO COMÚN”

El historiador reflexiona sobre el auge de la derecha en el mundo y el impulso que ha supuesto la vuelta de Donald Trump a la Casa Blanca. «Hay una ruptura de una época histórica. El orden liberal internacional está moribundo», asegura

LAURA VILLADIEGO

El historiador Steven Forti (Trento, 1981) ya avisaba en su libro *‘Extrema derecha 2.0. Qué es y cómo combatirla’*, publicado en 2021, que la nueva ultraderecha había superado los obstáculos conceptuales del fascismo y el populismo y que se había convertido en una de las mayores amenazas para las democracias liberales. Y que, lejos de la visión tradicional que hay sobre los movimientos conservadores, son ideologías que se han renovado y que ahora se caracterizan por el peso de las nuevas tecnologías y la existencia de redes transnacionales. La vuelta de un Donald Trump más radicalizado a la Casa Blanca es una muestra de que la amenaza ya no es sólo teórica y que, ya desde dentro, su objetivo es ahora erosionar las estructuras democráticas, como Forti analiza en su último libro *‘Democracias en Extinción. El espectro de las autocracias electorales’*. Hablamos con él sobre el auge de la extrema derecha, el impulso que ha supuesto la llegada de Donald Trump a la Casa Blanca, y sobre las estrategias para hacer frente al desmantelamiento de la democracia antes de que sea demasiado tarde.

Hace dos años, coordinaste, junto a la Fundación 1º de Mayo, el libro ‘Mitos y cuentos de la extrema derecha’ en el que escribías que «las nuevas extremas derechas son la mayor amenaza existente para las democracias liberales y pluralistas en las que vivimos». ¿Cómo han evolucionado desde entonces?

La extrema derecha sigue siendo una amenaza real y no sólo porque ahora tengamos a Trump en la Casa Blanca. Ahora estamos

viendo una tendencia de crecimiento electoral de la extrema derecha, pero no es algo que empezara el año pasado. Viene de más atrás, aunque se ha acelerado. Y ahora vemos el riesgo que representa la extrema derecha con caras y ojos, porque están en los palacios de poder de algunos estados, inclusive de una superpotencia como Estados Unidos. Y vemos lo que realmente comporta su propuesta política, cuáles son sus objetivos y cómo actúan desde el poder. No olvidemos que hasta hace tres años aproximadamente la extrema derecha estaba en el gobierno en muchos menos países. En el último lustro, dejando de lado la primera presidencia de Trump, que fue distinta a esta que estamos viendo ahora, y Brasil, donde luego perdieron las elecciones, sólo teníamos a Hungría y Polonia. En Polonia es cierto que la extrema derecha perdió después. Pero luego se han sumado Italia, los Países Bajos, donde la extrema derecha ha entrado en el gobierno, y otros países de Europa Oriental. Y además Argentina y Estados Unidos. Y luego está el caso de Israel, que tiene sus peculiaridades. Entonces sigue siendo una amenaza, un enemigo de los valores democráticos. Ahora lo vemos con mucha más claridad, porque está en más puestos de poder que hace unos años.

Y como apuntas en tu último libro, estarían ya desmantelando los sistemas democráticos...

Sí, lo están haciendo, no cabe ninguna duda. Y lo vemos cada día en Estados Unidos, donde el plan de Trump no es solo vencer a las izquierdas y a los progresistas, sino debilitar la separación de poderes, el Estado de Derecho, el pluralismo informativo y ade-



Steven Forti durante el congreso 'Sociedad, derechos y extrema derecha' organizado por la Fundación 1º de Mayo en 2023./ Tania Castro

más atacar duramente los derechos de las minorías y a los pilares de lo que es un modelo democrático liberal. Pero esto lo viene haciendo Orbán desde 2010 en Hungría. A su manera lo está haciendo Milei desde que ha llegado al poder en Argentina. Y también Netanyahu, y no sólo ahora con la guerra de exterminio y de genocidio en Gaza. Y Giorgia Meloni en Italia, aunque sin levantar tanto la voz ni gritar como están haciendo algunos de estos líderes, e intentando más bien mostrarse como una líder seria, pragmática y moderada, cuando de moderada no tiene nada.

Y mencionabas antes que este mandato de Trump está siendo diferente al anterior. ¿En qué percibes que es diferente?

No creo que la ideología de Trump sea distinta a hace cuatro o siete años, sino que la experiencia de Trump es distinta. Cuando Trump ganó las elecciones en 2016, fue una sorpresa. No tenía ninguna experiencia en política, y todavía no controlaba al partido republicano. Los cuatro años de su primera presidencia le han otorgado unos conocimientos de cómo funciona un Estado. Y ahora llega con un plan muy claro de qué se tiene que hacer, cómo tiene que hacerlo y dónde se tiene que actuar. Y, de hecho, los nombramientos que ha hecho en las secretarías de Estado y en otros puestos apicales de la administración, incluyendo en lugares como la CIA o el FBI, son de personas absolutamente fieles a él, evitando cualquier figura, como ocurrió en la primera administración, que ya estuviera en esos ámbitos. Porque entonces actuaron de una forma u otra como un freno a las pretensiones de Trump, sobre todo en el ámbito de la defensa y de la seguridad. Ahora tenemos un Trump más envalentonado, que se autoincensa como una especie de elegido por Dios y que en parte se

ha radicalizado como reacción también a la derrota electoral de 2020 y a los juicios que ha tenido en estos últimos años. Sería un Trump 2.0, con un control ya absoluto del Partido Republicano, algo que en 2016 no estaba claro. Y un último dato importante es que el plan de Trump también bebe del trabajo que hacen fundaciones y think tanks que se han radicalizado paulatinamente en los últimos ocho años y que no lo estaban tanto en 2016 ó 2017. Me refiero, por ejemplo, al famoso Project 2025 de la Fundación Heritage que Trump está aplicando al pie de la letra y que se ha presentado justamente para su campaña electoral del año pasado.

¿Cómo va a ser este Trump 2.0?

Siempre es difícil prever el futuro. Y preverlo ahora, con los cambios que estamos viendo en todos los ámbitos, es muy difícil. Lo que podemos hacer es plantear unas hipótesis teniendo en cuenta lo que está pasando, pero las incógnitas son enormes. Y aquí hay que subrayar que hay una ruptura de una época histórica y de las reglas del juego que teníamos desde la Segunda Guerra Mundial. Es decir, el orden liberal internacional ha sufrido ataques por tierra, mar y aire que lo han dejado prácticamente moribundo. Y evidentemente eso abre una nueva etapa, de la cual no entendemos todavía bien cuáles serán sus rasgos y sus características. Pero lo que parece es que hay un total menosprecio de las reglas diplomáticas internacionales, y un escenario donde las relaciones son relaciones de fuerza según la ley de la jungla, donde ya no hay líneas rojas de ningún tipo, como ha demostrado la humillación en directo de Zelensky en el Despacho Oval de la Casa Blanca, o las declaraciones de Trump sobre Groenlandia, Canadá, o Panamá. En cuanto a política interior, las líneas son las de reforzar el Ejecutivo frente a los otros dos poderes, el judicial y el »

legislativo, y es lo que se está haciendo ya con los primeros decretos ejecutivos. Por otro lado, también quiere debilitar y reducir notablemente la administración federal. Esto no quiere decir que la administración federal no tendrá competencias y poderes, pero estas serán limitadas en algunos ámbitos y estarán vinculadas al Ejecutivo. Esta es la voluntad del despido masivo de funcionarios y de la incorporación de funcionarios fieles. Por otro lado, estamos viendo también, y eso también es una gran incógnita de cara al futuro, una poderosa y preocupante alianza antidemocrática entre la extrema derecha y los que se han venido llamando tecnoligarcas, como el mismo Elon Musk. Pero hay muchos otros como Peter Thiel (fundador de Paypal), o los jefes de Amazon o Meta, Bezos y Zuckerberg, que al final se han arrodillado frente al nuevo rey de la Casa Blanca. Esta alianza comporta una menor regulación en muchos ámbitos donde tienen intereses empresariales estas empresas, un debilitamiento de los derechos de los trabajadores y, una legislación muy laxa en cuanto a fiscalidad de las empresas. Entonces, lo que estamos viendo es una nueva versión del neoliberalismo que sigue la senda del tatcherismo y del reaganismo, pero que claramente se ha quitado la máscara sobre algunas componentes progresistas en cuanto a derechos civiles, igualdad racial o de género, o defensa de una sociedad abierta, y que es expresamente autoritario y antidemocrático, considerando la democracia un estorbo y un sistema fallido y fracasado. Estas son algunas líneas clave, pero no son nuevas. Trump ya las había utilizado en buena medida en el primer mandato, las ha repetido en la oposición y las ha utilizado en campaña electoral, y ahora las está aplicando a rajatabla con una radicalidad mucho mayor de lo que muchos se podían esperar. En cuanto a política exterior e internacional, Estados Unidos sigue siendo todavía la primera superpotencia a nivel mundial y tiene una influencia notable. Y las líneas que estamos viendo son las de un menosprecio y un ataque durísimo a las reglas del juego internacional existentes hasta esta época. Ahora parece que no existen líneas rojas y se está entrando en la ley de la jungla, del *homo homini lupus* (el hombre es un lobo para el hombre), como dijo Hobbes, de la ley del más fuerte. Y además con unos enemigos claros que, por parte de Trump, no parecen ser tanto Rusia, de momento, sino la Unión Europea, o países como Canadá y México. Pero es muy difícil, mucho más que antes, poder prever lo que pasará, porque es una nueva época con muchísimas incógnitas y no sabemos cuáles serán exactamente sus características. Además, por otro lado, hay también un elemento que es importante tener en cuenta, que es el carácter bastante impredecible de Trump.

En los últimos meses hemos visto algunos movimientos de oposición a este auge de la extrema derecha (protestas en Argentina, abandono de la red social X). ¿Crees que estos movimientos tienen alguna capacidad de erosionar esta tendencia alcista de la extrema derecha?

Ojalá. Pero siendo realista, me parece todo muy verde. Mencionabas la gente que ha dejado X. Claro que ha habido gente que ha dejado X, inclusive algunas instituciones o medios internacionales de relevancia. Pero me parece que todavía son la grandísima minoría. Y aunque ya se han ido algunos millones de personas, muchísimos siguen estando en la antigua Twitter. Ha habido protestas contra Elon Musk también por el tema de Tesla y se dice que han bajado las ventas. Ha habido algunas acciones

muy valientes, desde un punto de vista también de política-espectáculo, con proyecciones en la fábrica Tesla de Alemania, pero no estamos hablando de movimientos de masas estructurados, estamos hablando de pequeños grupos o individuos. Es una señal sin duda positiva, pero a mí me parece todavía todo muy verde.

¿Cuál crees que va a ser la respuesta de Europa? ¿Crees que es consciente de que se está convirtiendo en el enemigo de Europa?

Aún está por ver. Una cosa son las declaraciones, otra es ver efectivamente si en Europa hay realmente una toma de conciencia de esto, y si hay una voluntad política y una correlación de fuerzas a nivel político que permita tomar decisiones valientes. No olvidemos que en muchos países que son miembros de la Unión Europea, como Italia, Hungría, Eslovaquia, Finlandia, Bélgica o Países Bajos, la extrema derecha está en sus consejos de ministros. Entonces, ¿cómo se tomarán las decisiones en el Consejo Europeo? Es muy difícil. Sin contar que yo no creo que Ursula von der Leyen tenga del todo claro que la Unión Europea tiene que ponerse las pilas y trabajar intensamente, rápidamente, para una autonomía estratégica. Y esta autonomía no debe ser solamente una autonomía en el ámbito de la defensa y, conectada con el rearme, que es casi lo único de lo que se está hablando ahora, aparte del tema de los aranceles. Aquí se trata de un reto enorme y una amenaza que es global, porque la extrema derecha está también dentro de Europa. Y la respuesta de la Unión Europea no me parece que sea una respuesta contra la extrema derecha. Es una respuesta porque se ha dado cuenta de que Trump quiere destruir a la Unión Europea, convertirla en irrelevante. Pero entre los miembros que están en la ecuación está también Giorgia Meloni, que es uno de los caballos de Troya del trampismo en Europa y que gobierna un país miembro importante como Italia.

¿Cómo interpretas los resultados de las últimas elecciones en Alemania?

No ha habido grandes sorpresas respecto a lo que nos decían los sondeos. La única sorpresa ha sido un mejor resultado por parte de Die Linke, porque se ha activado un voto, en buena medida

«(En este mandato de Trump) hay un total menosprecio de las reglas diplomáticas internacionales, y un escenario donde las relaciones son relaciones de fuerza según la ley de la jungla, donde ya no hay líneas rojas de ningún tipo»



joven y femenino, de rechazo a la AfD. Pero que la AfD iba a superar el 20% lo venían diciendo más o menos todos los sondeos desde hace meses. Entonces, por un lado no me sorprende, porque lo de Alemania responde a unas dinámicas que son europeas y globales de auge de las extremas derechas. Por el otro, hay que tener en cuenta el contexto alemán y el impacto económico que ha tenido la guerra en Ucrania. No perdamos de vista que Alemania, que debería ser el motor de Europa, ha estado en recesión varios trimestres. Todo eso impacta. Por otra parte, la AfD no es algo totalmente nuevo porque, aunque se creó en 2013, en los últimos años ya había conseguido resultados preocupantes. Claro que ahora ha subido más, pero en el 2021 obtuvo el 10%. En 2017, todavía con Merkel al frente de la CDU y del gobierno, más del 12%. Ya era un resultado considerable. Pero sí que ha habido un elemento de novedad, el apoyo explícito de la administración Trump y de Elon Musk a través de cualquier tipo de canal, no solo online. Y todo eso, evidentemente, ha sumado. Por otra parte, se ha dado la ruptura del cortafuegos o cordón sanitario, como se llama en Alemania, por parte de la CDU de (Friedrich) Merz, con esa votación en el Parlamento para endurecer las políticas de asilo y contra la migración. Eso ha sido un globo sonda y se ha visto que una buena parte de la sociedad alemana rechaza fuertemente esto. Y esto ha llevado al tema de que muy probablemente se formará, como finalmente se ha formado también en Austria, un gobierno de coalición entre populares, socialdemócratas y veremos si los verdes también y la AfD se quedará fuera del gobierno. Ahora bien, el gobierno tiene delante unos retos enormes. Porque, no perdamos de vista que, si la extrema derecha está mejorando en muchos países es porque los partidos que están en

el gobierno, sean de un color u otro, no están consiguiendo dar respuestas a muchas de las reivindicaciones, de las demandas, las insatisfacciones, la rabia, la frustración de una parte de la ciudadanía. Entonces, el reto que tiene este Gobierno no es solo ahora tener los números y tomar posesión, sino conseguir, de aquí a las próximas elecciones dentro de cuatro años, resolver algunos de los problemas que existen en Alemania a nivel de demanda de la población. Porque si no, la próxima vez la AfD sí que tendrá las puertas abiertas para entrar en el gobierno. Porque los cordones sanitarios no son nunca la solución, son un paliativo necesario, pero que por sí solos no resuelven nada, postergan solo un problema si no se ofrecen respuestas a los problemas reales. Además, los cordones sanitarios, excepto en el mundo alemán y con varios matices, casi ya no existen en ningún otro país. Es decir, la derecha tradicional, democrática, se ha subido ya hace tiempo, en muchas latitudes, al carro de la extrema derecha.

Y has comentado que los cordones sanitarios no son la solución, pero ¿cuáles serían las soluciones? ¿Cómo podemos revertir esta tendencia de la extrema derecha?

Yo creo que aquí hay dos grandes ámbitos donde se debería trabajar y sin los cuales no vamos a ningún lado. Uno es reconstruir las redes desde abajo. La extrema derecha ha podido avanzar y ganar en algunos casos en los últimos años porque estamos en sociedades que están atomizadas y deshilachadas. Esto es una consecuencia en buena medida del neoliberalismo, y también del impacto de las nuevas tecnologías, Internet y las redes sociales, que fomentan sociedades más individualistas y competitivas entre sus miembros. Y esto es un terreno abonado para la extrema derecha. Cuando no hay una sociedad civil fuerte, ahí es donde se tiene que actuar, porque si no se le da la vuelta a la tortilla, va a ser prácticamente imposible frenar a largo plazo a la extrema derecha. Se podrán ganar unas elecciones, como ha pasado por ejemplo con Biden en 2020 o con Lula en 2022, pero la extrema derecha seguirá ahí. Lo que se tiene que hacer es romper esto. Y el segundo es que hay que volver a dar la batalla cultural, porque la extrema derecha muchas veces está ganando porque ha conseguido ganar en buena medida la batalla cultural, ha conseguido que sus ideas, antes inaceptables, se hayan convertido en sentido común. Se tiene que mostrar que la deshumanización de los migrantes o todo lo que estamos escuchando sobre varias cuestiones como el género, el clima, la nación o los impuestos, no puede ser aceptable. Y esto es algo que no se consigue en dos días. Y hay otra cuestión muy importante, y sobre la cual debería haber una toma de conciencia profunda por parte de la mayoría de la sociedad, que es la lucha por la democratización del espacio digital. No puede ser que haya grandes oligarcas, sean de extrema derecha como casi todos ahora, o aunque fuesen progresistas, que hagan y deshagan a su antojo con total opacidad y además divulgando justamente estas ideas. Ahí tiene que haber un control público del espacio digital. Y este no es un tema baladí. Esto es algo que dentro de unos años, las futuras generaciones mirarán atrás y dirán, “¿pero en serio durante tantos años esta gente no intentó poner unas reglas del juego, democratizar ese espacio y lo ha dejado durante tantos años como un territorio comanche donde vive la ley de la jungla?”. Pues esa es una batalla clave, porque esta batalla además se conecta con el tema de los datos. ¿Quién posee los datos? ¿De dónde se sacan los datos? Y los datos son clave; son el petróleo del siglo XXI.

¿Y DESPUÉS DE 2030? PISTAS PARA LA NUEVA AGENDA GLOBAL DESDE EL SINDICALISMO

España ha progresado en algunos ámbitos, como educación o empleo, pero retrocede allí donde se juega el corazón de un modelo de desarrollo justo: la pobreza, el trabajo decente y la calidad de los servicios públicos, como muestra el Informe Sindical de los ODS 2025

OFELIA DE FELIPE VILA

Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación 1º de Mayo

A diez años del inicio de la Agenda 2030, y mientras el mundo atraviesa una crisis profunda de gobernanza global, nos volvemos a situar ante una pregunta decisiva: ¿cómo orientar el desarrollo en un momento en el que los consensos multilaterales se erosionan, las desigualdades se agravan y el trabajo decente (con derechos) pierde centralidad en discursos y políticas? El Informe Sindical de los ODS 2025, elaborado por el Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación 1º de Mayo, en colaboración con las Secretarías Confederales de CCOO, pretende contribuir a responder esta cuestión. No lo hace desde la abstracción, sino desde los datos, la experiencia organizativa y la lectura sindical de una coyuntura marcada por tensiones geopolíticas, retrocesos democráticos y modelos productivos cada vez más desiguales.

El balance es claro: España progresa en algunos ámbitos, como educación, reducción del abandono escolar, transición energética o empleo, pero retrocede allí donde se juega el corazón de un modelo de desarrollo justo: la pobreza, la vivienda, las desigualdades de género, el trabajo decente y la calidad de los servicios públicos. El informe muestra cómo estos retrocesos no son sólo fallos de ejecución, sino síntomas de algo estructural: el debilitamiento del multilateralismo, la pérdida de ambición redistributiva y el avance de fuerzas políticas que cuestionan derechos conquistados hace décadas. Por eso, más que una auditoría técnica, este documento pretende ser una herramienta política para pensar el futuro.

Trabajo, desigualdad y cuidados, ejes que no avanzan lo suficiente

Uno de los aspectos más llamativos del informe es la distancia creciente entre los avances cuantitativos en empleo y el deterioro cualitativo de las condiciones laborales. Aunque la reforma labo-

ral ha reducido la temporalidad y aumentado los contratos indefinidos, persisten fenómenos que revelan la fragilidad del mercado laboral: los riesgos psicosociales crecen, la siniestralidad mortal no remite y la juventud encadena estudios y empleo en condiciones que no garantizan autonomía vital. Que el grupo de jóvenes que estudian y trabajan haya superado al de quienes ni estudian ni trabajan es un dato ambivalente: detrás de él hay esfuerzo, pero también encarecimiento de la vida, privatización progresiva de la educación y necesidad de endeudarse para estudiar.

Algo similar ocurre con la pobreza y la vivienda. La tasa AROPE descende, pero sigue afectando a una de cada cuatro personas, y la precariedad habitacional es ya un factor estructural de desigualdad. Destinar casi la mitad del salario al alquiler no solo precariza el presente: bloquea cualquier posibilidad real de mejorar las condiciones de vida en el futuro. Son datos que el sindicato lleva años denunciando y que hoy, con un mercado inmobiliario tensionado y un sistema de protección social todavía insuficiente, revelan una desigualdad persistente que limita el resto de avances.

Donde el informe es más contundente es en la igualdad de género y las violencias machistas. El incremento de víctimas registradas en todas las franjas de edad, el peso de la violencia vicaria y el acoso sexual en el trabajo, sumado al cumplimiento irregular de la LO 10/2022, muestra la distancia real entre el marco normativo y las condiciones de vida de las mujeres. El retroceso político y cultural en materia de igualdad, visible en el plano internacional, sitúa el ODS 5 como uno de los que menos probabilidad tienen de cumplirse en 2030. Y este escenario subraya la importancia del papel del sindicalismo como actor capaz de impulsar avances reales: desde la negociación colectiva, la aplicación del Convenio 190 de la OIT y la construcción de una respuesta social frente a los discursos antifeministas.



El pasado mes de noviembre se presentó el Informe Sindical de los ODS 2025. / Tania Castro

Un mundo en transformación

Más allá del nivel nacional, el informe señala algo esencial para entender por qué no se alcanzarán varias metas de los ODS: el multilateralismo atraviesa una crisis profunda. Naciones Unidas pierde capacidad para arbitrar acuerdos globales, la geopolítica fragmenta los espacios de cooperación y la extrema derecha disputa el sentido común desde posiciones abiertamente antiderechos. En ese marco, la Agenda 2030 se ha ido debilitando políticamente, convertida en ocasiones en un catálogo de intenciones sin mecanismos de cumplimiento vinculantes.

La cooperación internacional es un buen ejemplo de ello. Aunque la Ayuda Oficial al Desarrollo española mejora respecto a mínimos históricos, sigue muy lejos del 0,7% comprometido, lo que limita su impacto real en un contexto marcado por la emergencia humanitaria, la intensificación de los conflictos y la crisis climática. Esta insuficiencia financiera no es un detalle técnico: refleja una limitación del compromiso público que reduce la capacidad del Estado para contribuir a un desarrollo justo y sostenible dentro y fuera de nuestras fronteras.

El sindicalismo, en este escenario, reclama algo que empieza a resonar también en espacios internacionales: la necesidad de reconstruir una gobernanza global basada en derechos, normas y participación equilibrada de los actores sociales, a imagen de la OIT. Frente a la mercantilización del desarrollo y el avance de agendas desregulatorias, es imprescindible defender instituciones multilaterales fuertes, capaces de limitar el poder de las corporaciones transnacionales y blindar derechos laborales, sociales y ambientales.

El informe no se queda en la denuncia. Ofrece pistas sobre cómo debería construirse la agenda post-2030: situar el trabajo decen-

te como principio estructurante del desarrollo; reforzar sistemas públicos universales (sanidad, educación, cuidados) como condición de igualdad; avanzar hacia una fiscalidad global progresiva que permita financiar esos derechos; e integrar una perspectiva feminista, ecológica e interseccional en todas las políticas. Son propuestas que, lejos de ser utópicas, conectan con debates reales en Naciones Unidas, en la OIT y en alianzas internacionales del movimiento sindical.

La responsabilidad sindical en el nuevo ciclo global

El tiempo político de la Agenda 2030 se agota, pero eso no significa que haya fracasado: significa que necesitamos una nueva narrativa internacional capaz de responder a un mundo más desigual, más inestable y más polarizado. El sindicalismo tiene mucho que aportar en este tránsito. Lo ha demostrado en la defensa de la democracia en el trabajo, en las luchas por salarios dignos, en la negociación de la transición ecológica o en la defensa del Estado de bienestar.

El Informe Sindical ODS 2025 muestra que no basta con medir: hay que transformar. Y que, si queremos una agenda global capaz de sostener derechos y ampliar justicia social, será necesario reconstruir una coalición amplia que incluya sindicatos, feminismos, ecologismos, movimientos de derechos humanos y organizaciones sociales de todo el mundo.

El futuro de la agenda post-2030 dependerá de nuestra capacidad colectiva para afirmar algo que a veces se olvida: sin trabajo decente, sin cuidados, sin igualdad, sin servicios públicos y sin instituciones democráticas fuertes, no hay desarrollo sostenible posible. Y el sindicalismo, en todas sus dimensiones, tiene un papel decisivo en recordarlo y en construir alternativas reales.

pEx
anuario
2025
porExperiencia
Revista de la Fundación
1 de Mayo

Números publicados:





Tienes entre tus manos el *Anuario 2025* de la revista **porExperiencia**, una publicación dedicada a analizar, desde las distintas líneas de trabajo de la Fundación 1º de Mayo, los procesos económicos, sociales, laborales, políticos, históricos y ecológicos que inciden en el mundo del trabajo. Así, el Anuario reúne artículos sobre condiciones laborales en plataformas digitales, la brecha en las empresas del IBEX 35, la movilidad sostenible al trabajo, los fenómenos climáticos extremos o los riesgos psicosociales de las gerocultoras, entre otros. También recoge la nueva etapa del Centro 8 de Marzo, el espacio de la fundación dedicado al sindicalismo feminista, y el congreso celebrado en Gijón en octubre de 2025 que, bajo el título 'Autoritarismo y Guerra', analizó el avance de la extrema derecha y el auge de los conflictos bélicos en el mundo.

En este 2025 ha cobrado además especial relevancia la memoria obrera, coincidiendo con el 50 aniversario de la muerte de Franco. Así, los dos dossiers publicados se centraron en recordar algunos de los aspectos del régimen dictatorial que afectaron negativamente a la población trabajadora. El primero analizó así las limitaciones laborales y de otra naturaleza que padecieron las mujeres, mientras que el segundo se centró en contrarrestar algunos de los discursos que a día de hoy intentan dulcificar la dictadura franquista.

