

Lan

REVISTA DE RELACIONES LABORALES

Harremanak

ABERASTASUNAREN BANAKETA ZUZEN BATEN ALDE
POR UN REPARTO JUSTO DE LA RIQUEZA

40

PENSIONES Y PROTECCIÓN SOCIAL

ERRETIRO PENTSIOAK ETA GIZARTE BABESA

2018



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

LAN HARREMAN
ETA GIZARTE LANGINTZA
FAKULTATEA
FACULTAD
DE RELACIONES LABORALES
Y TRABAJO SOCIAL



© Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco
Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua

ISSN: 1575-7048
e-ISSN: 2444-5819

Fotocomposición / Fotokonposizioa: Ipar, S. Coop. - Bilbao

Lan

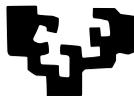
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

Harremanak

40

PENSIONES Y PROTECCIÓN SOCIAL
ERRETIRO PENTSIOAK ETA GIZARTE BABESA

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

CONSEJO EDITORIAL:

Director: LUIS BELAUSTEGI IBARLUZEA,
Profesor de la Facultad de Relaciones Laborales y
Trabajo Social (Campus de Bizkaia) de la UPV/EHU
(Departamento de Sociología II)

Secretario Editorial: KEPA XABIER APELLÁNIZ VALLE,
Profesor de la Facultad de Economía y Empresa
Social (Campus de Bizkaia) de la UPV/EHU
(Departamento de Sociología y Trabajo Social)

Vocal: ELIXABETE ERRANDONEA ULAZIA,
Profesora de la Facultad de Relaciones Laborales y
Trabajo Social (Campus de Bizkaia) de la UPV/EHU
(Departamento de Derecho de la Empresa)

Vocal: FRANCISCO JAVIER CERRATO ALLENDE,
Profesor de la Facultad de Relaciones Laborales y
Trabajo Social (Campus de Bizkaia) de la UPV/EHU
(Departamento de Psicología Social
y Metodología de las Ciencias del Comportamiento)

Vocal: AINHUA SAITUA IRIBAR,
Profesora de la Facultad de Relaciones Laborales y
Trabajo Social (Campus de Bizkaia) de la UPV/EHU
(Departamento de Economía Financiera I)

Vocal: ÁNGEL ELÍAS ORTEGA,
Profesor de la Facultad de Relaciones Laborales y
Trabajo Social (Campus de Bizkaia) de la UPV/EHU
(Departamento de Derecho de la Empresa)

Vocal: AMAIA INZA BARTOLOMÉ,
Profesora de la Facultad de Relaciones Laborales y
Trabajo Social (Campus de Araba) de la UPV/EHU
(Departamento de Sociología y Trabajo Social)

Vocal: EGUZKI URTEAGA OLANO,
Profesor de la Facultad de Relaciones Laborales y
Trabajo Social (Campus de Araba) de la UPV/EHU
(Departamento de Sociología y Trabajo Social)

Vocal: JON LAS HERAS CUENCA,
Profesor de la Facultad de Economía y Empresa
(Elkano) (Campus de Bizkaia)
(Departamento de Economía Industrial).

Secretario Administrativo: RAFAEL RUIZ SÁNCHEZ,
PAS, Facultad de Relaciones Laborales
y Trabajo Social
(Campus de Bizkaia) de la UPV/EHU.

ARGITALPEN BATZORDEA:

Zuzendaria: LUIS BELAUSTEGI IBARLUZEA,
UPV/EHUko Lan Harreman eta Gizarte Langintza
Fakultateko irakaslea (Bizkaiko Campusa)
(Soziologia II Saila)

Argitalpen idazkaria: KEPA XABIER APELLÁNIZ VALLE,
UPV/EHUko Ekonomia eta Enpresa Fakultateko
irakaslea (Bizkaiko Campusa)
(Soziologia eta Gizarte Langintza Saila)

Kidea: ELIXABETE ERRANDONEA ULAZIA,
UPV/EHUko Lan Harreman eta Gizarte Langintza
Fakultateko irakaslea (Bizkaiko Campusa)
(Enpresa Zuzenbidea Saila)

Kidea: FRANCISCO JAVIER CERRATO ALLENDE,
UPV/EHUko Lan Harreman eta Gizarte Langintza
Fakultateko irakaslea (Bizkaiko Campusa)
(Gizarte Psikologia eta Portaera Zientzien
Metodologia Saila)

Kidea: AINHUA SAITUA IRIBAR, UPV/EHUko Lan
Harreman eta Gizarte Langintza Fakultateko irakaslea
(Bizkaiko Campusa)
(Finantza Ekonomia I Saila)

Kidea: ÁNGEL ELÍAS ORTEGA,
UPV/EHUko Lan Harreman eta Gizarte Langintza
Fakultateko irakaslea (Bizkaiko Campusa)
(Enpresa Zuzenbidea Saila)

Kidea: AMAIA INZA BARTOLOME,
UPV/EHUko Lan Harreman eta Gizarte Langintza
Fakultateko irakaslea (Arabako Campusa)
(Soziologia eta Gizarte Langintza Saila)

Kidea: EGUZKI URTEAGA OLANO,
UPV/EHUko Lan Harreman eta Gizarte Langintza
Fakultateko irakaslea (Arabako Campusa)
(Soziologia eta Gizarte Langintza Saila)

Kidea: JON LAS HERAS CUENCA,
UPV/EHUko Ekonomia eta Enpresa Fakultateko
irakaslea (Elkano) (Bizkaiko Campusa)
(Industri Ekonomia)

Administrazio Idazkaria: RAFAEL RUIZ SANCHEZ,
AZP, UPV/EHUko Lan Harreman eta Gizarte
Langintza Fakultatea (Bizkaiko Campusa)

CONSEJO ASESOR:

JAVIER ALONSO SANTOS, Coordinador del Preco del Consejo de Relaciones Laborales

JON BILBAO, Director de Relaciones Laborales de CONFEBASK

CRISTINA CARRASCO, profesora titular de Teoría Económica de la Universidad Autónoma de Barcelona

LUIS CASTELLS, catedrático de Historia Contemporánea de la UPV/EHU

MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco

MARCELA ESPINOSA PIKE, Profesora Titular de Economía Financiera y Contabilidad de la UPV/EHU

AGUSTÍN GONZÁLEZ CRESPO, presidente de Aedipe Norte

JUAN PABLO LANDA ZAPIRAIN, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UPV/EHU

TERESA LAESPADA MARTÍNEZ, Diputada foral del Departamento de Empleo, Inserción Social e Igualdad, Diputación Foral de Bizkaia

JON LANDETA RODRÍGUEZ, profesor titular de Dirección de Personal de la UPV/EHU

JOSÉ LUIS MONEREO, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada

CARLOS PRIETO, codirector de la revista *Sociología del Trabajo* y Profesor Titular de Sociología de la UCM

ALBERT RECIO, profesor titular de Economía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona

JAVIER RODRÍGUEZ ALBUQUERQUE, director de Ingalalde, organismo autónomo local para el desarrollo de Barakaldo

JAVIER SAN JOSÉ BARRIOCANAL, Responsable de Comunicación de la Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi (ASLE)

NEKANE SAN MIGUEL, Magistrada de la Audiencia Provincial de Bizkaia

AHOLKULARITZA:

JAVIER ALONSO SANTOS, Lan Harremanen Kontseiluko Precoren Koordinatzailea

JON BILBAO, CONFEBASKeko Lan Harremanen Zuzendaria

CRISTINA CARRASCO, Bartzelonako Unibertsitate Autonomoko Ekonomia Teoriako irakasle titularra

LUIS CASTELLS, UPV/EHUko Historia Garaikideko katedraduna

MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO, Euskal Herriko Justizia Auzitegi Nagusiko Lan Arloko Magistratua

MARCELA ESPINOSA PIKE, UPV/EHUko Finantza Ekonomia eta Kontabilitateko irakasle titularra

AGUSTÍN GONZÁLEZ CRESPO, Aedipe Norteko lehendakaria

JUAN PABLO LANDA ZAPIRAIN, UPV/EHUko Lana eta Gizarte-Segurantzaren Zuzenbideko katedraduna

TERESA LAESPADA MARTÍNEZ, Enplegua, Gizarteratzea eta Berdintasuna Sustatzeko Saileko foru diputatua, Bizkaia Foru Aldundia

JON LANDETA RODRÍGUEZ, UPV/EHUko Langile Zuzendaritzako irakasle titularra

JOSÉ LUIS MONEREO, Granadako Unibertsitateko Lana eta Gizarte-Segurantzaren Zuzenbideko katedraduna

CARLOS PRIETO, *Sociología del Trabajo* aldizkariko zuzendarikidea eta UCMeko Soziologiako irakasle titularra

ALBERT RECIO, Bartzelonako Unibertsitate Autonomoko Ekonomia Aplikatuko irakasle titularra

JAVIER RODRÍGUEZ ALBUQUERQUE, Barakaldoko garapenerako erakunde autonomo lokala den *Ingalaldeko* zuzendaria

JAVIER SAN JOSÉ BARRIOCANAL, Euskadiko Lan Elkarteen Taldeko Komunikazio Arduraduna

NEKANE SAN MIGUEL, Bizkaiko Probintzia Auzitegiko Magistratua

IMANOL ZUBERO, profesor titular
de Sociología de la UPV/EHU

JOSÉ MARÍA ZUFIAUR, profesor
de la Universidad Carlos III de Madrid

JUAN HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, profesor
de la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo
Social (Campus de Bizkaia) de la UPV/EHU

IMANOL ZUBERO, UPV/EHUko
Soziologiako irakasle titularra

JOSÉ MARÍA ZUFIAUR, Madrilgo
Carlos III Unibertsitateko irakaslea

JUAN HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, UPV/EHUko
Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultateko
irakaslea (Bizkaiko Campusa)

AURKIBIDEA / ÍNDICE

Presentación / Aurkezpena , por Luis Belaustegi	8
--	---

Artículos / Artikuluak

<i>Industria 4.0: ¿cómo afecta la digitalización al sistema de protección social?</i> Enea Ispizua Dorna	12
<i>El movimiento de pensionistas, fenómeno singular de largo alcance</i> Luis Alejos Escarpe	31
<i>Empleo y jubilación: ¿reconstrucción o cambio de paradigma?</i> Arántzazu Vicente Palacio	49
<i>Prestaciones sociales y reparto justo de la riqueza</i> Ángel Elías	67

Atal Irekia / Sección Abierta

<i>La renta básica incondicional ante las limitaciones de las rentas mínimas</i> Julen Bollain Urbieta, Daniel Raventós Pañella	90
<i>Masculinidad y trabajo industrial. Una exploración de sus vínculos</i> Carla Aguilar-Cunill, Ignasi Brunet Icart	115
<i>El proceso de institucionalización de la experiencia cooperativa Mondragón</i> Rafael Altuna, Eguzki Urteaga	138

PRESENTACIÓN

2018 ha sido un año pródigo en lo que se refiere a movilizaciones orientadas por reivindicaciones con contenido social en el Estado español y, probablemente, la más significativa de ellas esté siendo la que persigue unas pensiones de jubilación dignas como componente consustancial de lo que entendemos como Estado Social.

Este lugar de preeminencia se debe a diferentes factores, como son la gran masa de población a la que afecta, la extensión territorial, los actores implicados (asociaciones, sindicatos, empresariado, Unión Europea, FMI...) o el elevado nivel de vulnerabilidad que en ese colectivo existe, pero probablemente muchos de esos factores pueden ser mejor entendidos si se interpretan como la defensa colectiva del pacto social, intergeneracional e interclases, que ahora se ve en claro riesgo de incumplimiento. Entender unas pensiones dignas como derecho significa también reconocer la existencia del derecho a un cierto nivel de redistribución de la riqueza, de la responsabilidad del Estado en garantizar la suficiencia material de la existencia como forma de evitar el desmembramiento social y, por lo tanto, como de los elementos que legitiman en positivo la existencia del mismo Estado, es decir, cómo satisfacer de los derechos de ciudadanía social en el nuevo contexto caracterizado por las nuevas tecnologías productivas y las nuevas formas de empleo.

Pensiones, redistribución, Estado Social, cohesión social, derechos, dignidad componentes de tipo económico, político, jurídico, ético, sociológico han hecho que al Consejo Editorial de LAN HARREMANAK nos haya parecido pertinente dedicar la sección monográfica del número 40, segundo y último de este año 2018, a reflexionar sobre el sistema de pensiones y en cierta medida del sistema de protección social en el que está inserto.

El primero de los artículos que presentamos ha sido redactado por la doctora Enea Ispizua, de la UPV/EHU, sobre el impacto de la robotización y la digitalización en el mercado de trabajo y en la sostenibilidad de las políticas de protección social actuales. Luis Alejos, sociólogo y pensionista, ejerce el acti-

vismo en defensa del sistema público de pensiones y nos acerca a los orígenes y trayectoria del movimiento de pensionistas desde un punto de vista sociológico. Un tercer texto corresponde a Arántzazu Vicente, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Jaume I, aprecia críticamente la emergencia de un nuevo paradigma en la articulación del sistema de pensiones, las reformas legales realizadas que abocan a la realización de ese modelo, e identifica al poder financiero como principal beneficiario del nuevo paradigma. Ampliando el foco, el doctor Ángel Elías, Decano de la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo social de la UPV/EHU, aboga por un reparto justo de la riqueza y del tiempo de trabajo, aspectos sobre los que el avance tecnológico ha incidido sobremanera, fijándose para ello en elementos como la reducción de la jornada laboral o el establecimiento de una renta básica universal. Un «Observatorio para el reparto justo de la riqueza» ayudaría, para el autor, a pergeñar un mapa de las desigualdades actuales.

En la sección abierta del presente número, pero en realidad marcando una transición suave con la temática de la sección monográfica, Julen Bollain del Instituto Hegoa de la UPV/EHU y Daniel Raventós, de la Universidad de Barcelona, ofrecen una revisión de los programas de rentas mínimas y contraponen los datos obtenidos sobre su eficacia y limitaciones al modelo de renta básica incondicional. Un segundo artículo de Carla Aguilar e Ignasi Brunet, de la Universidad Rovira i Virgili, aborda desde una perspectiva teórica las construcciones de género en la industria, la primacía de las cualificaciones laborales entendidas como masculinas frente a las femeninas, sin desconsiderar la clase social y diferentes masculinidades. El último artículo tiene como autores Rafael Altuna, de Mondragon Unibertsitatea y a Eguzki Urteaga, de la UPV/EHU, analizan las bases legitimantes —el soporte cultural—, y su imbricación con los elementos institucionales de la Experiencia Cooperativa de Mondragón.

Por último, como nuevo director de LAN HARREMANAK me gustaría agradecer públicamente, en mi nombre y en el del Consejo editorial, la gran labor realizada durante varios años por Edurne López como directora de esta revista. Intentaremos progresar a partir de su excelente legado.

Por otro lado, animamos a autoras y autores a que nos hagan llegar sus manuscritos con propuestas de artículos a través del aplicativo OJS, siguiendo el enlace siguiente: http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/information/authors.

Esperamos que el presente número 40 de LAN HARREMANAK-Revista de Relaciones Laborales, sea de su agrado.

Luis Belaustegi

Director

AURKEZPENA

Estatu espainiarrean 2018a urte oparoa izan da eduki sozialeko eskabideak zabaltzeko mobilizazioen arloan eta, seguruenik, horien artean entzute handikoena erretiro pentsio duinak eskatzen dituen izan da, jakinik gizarte estatutzat ulertzen dugunaren osagai funtsezkoa direla.

Lehen mailako kokagune horrek baditu bai bere zergatiak, adibidez, inplikaturiko biztanleri kopuru handia, lurralde hedapena, tartean dauden eragileak (elkartek, sindikatuak, enpresariak, Europar Batasuna, NDF...) edo pentsiodunen ahultasun maila altua, baina, seguru asko, horietako faktore asko hobe ulertuko dira pentsiodunen mugimendua gizarte hitzarmenaren defentsa kolektibo bezala, belaunaldi eta klase arteko hitzarmenaren alde egitea bezala, haustura arriskuan ikusten baitute hitzarmen hori. Pentsio duina eskubide bezala ikus-teak beste idea bat dakar: aberastasunaren birbanaketa maila bat eskubidea dela eta Estatuaren erantzukizuna dela bizitzaren nahikotasuna bermatzea; beste era batera esanda, Estatuaren papera ere bada ekoizpen teknologia berri eta enplegu era berrien eraginaren menpeko dagoen gizarte testuinguru honetan nola bete gizarte hiritartasun eskubideak.

Pentsioak, birbanaketa, Gizarte Estatua, gizarte kohesioa, eskubideak, duintasuna... mota ekonomiko, politiko, juridiko, etiko, soziologikoko... osagaiak jokoan daudela eta LAN HARREMANAK aldizkariko Argitalpen Batzordeari iruditu zaio 40. Zenbaki hau pentsioen gaineko hausnarketa egitea eta, neurri batean, hauek txeratuta dauden gizarte babes sistema zabalagoari buruz ere.

UPV/EHUko Enea Ispizua doktoreak idatzi du lehen artikulua eta aritu da robotizazio eta digitalizazioaren eraginei buruz lan merkatuan, hala nola egungo gizarte babeserako politikak. Luis Alejos, soziologoa eta pentsioduna, pentsio sistema publikoaren aldeko aktibismotik, pentsionisten mugimenduaren jatorri eta bilakaerari buruz hitz egingo digu. Hirugarren artikulua batean Arantzazu Vicentek, Jaume I-ko Lan Zuzenbide eta Gizarte Segurantzako Katedraduna, era kritikoan ikusten du pentsio sistema egituratzeko sortzen ari den paradigma be-

rria, egiten diren lege erreformek eredu berrira horretaratzen baitute, eta finantza boterea identifikatzen du eredu berriaren irabazle nagusi bezala. Ikusmira zabalduz, Angel Elias, UPV/EHUko Lan Harremanen eta Gizarte Langintza Fakultateko Dekanoa, lan denbora eta aberastasunaren banaketa doiaren aldeko apustua egiten du, gogoan izanik osagai horietan aurrerakada teknologikoak izan duen eragin sendoa, eta lan orduen murrizketa edo oinarritzko unibertsalaren ezarpenari buruzko hausnarketa eginez.

Atal irekian, baina egia esan aurreko atalarekiko trantsizio leuna eginez, Julen Bollain-ek, UPV/EHUko Hegoa institutukoa eta Daniel Raventos-ek, Barzelonako Unibertsitatekoa, gutxieneko errenten programen azterketa eskaintzen digute eta beren eraginkortasuna eta mugen gaineko datuak alderatzen dituzte baldintza gabeko oinarritzko errentaren ereduarekin. Rovira i Virgili Unibertsitateko Carla Aguilar-ek eta Ignasi Brunet-ek industrian aurkitu daitezkeen jenero eraketak aztertzen dituzte hurbilketa teoriko batetik, salatuz lanean kualifikazio hobetsienak maskulinoztat hartzen direla femeninoekin kontrajarrita, autoreek gizarte klase eta maskulinitate desberdinak ere analisisan sartzen dituztelarik. Azken artikuluauren autoreak Mondragon Unibertsitateko Rafael Altuna eta UPV/EHUko Eguzki Urteaga dira, eta bere lanean Arrasateko Esperientzia Kooperatiboko oinarri legitimatzaileak —euskarri kulturala— eta hauen osagai instituzionalekiko lotura aztertzen dute.

Bestalde, LAN HARREMANAK aldizkariko zuzendari berria naizenez gero, publikoki nahi dut eskertu, nire eta Argitalpen Batzordearen izenean, urte hauetan Edurne Lopezek egondako lan bikaina aldizkari zuzendari bezala. Berak utzitako aparteko ondaretik abiatuta aurrera egiten saiatuko gara.

Bestalde, autoreak zuzpertz nahi ditugu euren eskuizkribuak helarazi diezaizkiguten, OJS aplikazioaren bitartez, ondoko estekari jarraituz: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/information/authors

Aurrean duzun LAN HARREMANAKen 40. zenbakia zure gustukoa izango dela espero dugu.

Luis Belaustegi
Zuzendaria

INDUSTRIA 4.0: ¿CÓMO AFECTA LA DIGITALIZACIÓN AL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL?

Industry 4.0: How does digitalization affect the social protection system?

ENEIA ISPIZUA DORNA*

Investigadora doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

RESUMEN

Se analiza el concepto de la industria 4.0 y el impacto de la cuarta revolución, digitalización y robotización en el mercado de trabajo y especialmente sobre la viabilidad y sostenibilidad financiera del sistema actual de protección social. A tal fin, se analizarán las alternativas o propuestas que plantean algunos autores que van desde la creación de un impuesto específico para los robots, pasando por la cotización social de los robots, hasta la implantación de una renta básica universal.

Palabras clave: digitalización, robotización, seguridad social, renta básica universal, industria 4.0.

ABSTRACT

We analyze the concept of the industry 4.0 and the impact of the fourth revolution, digitization and robotization have had in the labour market, specifically in the viability and financial sustainability of the current social protection system. To that end, the alternatives or proposals raised by some authors go from the creation of a specific tax for robots, through the social quotation of robots, to the introduction of a universal basic income.

Keywords: digitization, robotization, social security, universal basic income, 4.0 industry.

* **Correspondencia a:** Enea Ispizua Dorna. Facultad de Derecho. Sección de Bizkaia. Barrio Sarriena s/n. Leioa – enea.ispizua@ehu.eus – <https://orcid.org/0000-0002-7531-8166>

Cómo citar: Ispizua Dorna, Enea. (2018). «Industria 4.0: ¿cómo afecta la digitalización al sistema de protección social?»; *Lan Harremanak*, 40, 12-30. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20325>).

Recibido: 31 octubre, 2018; aceptado: 3 diciembre, 2018.

ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2018 UPV/EHU



SUMARIO

1. Introducción.—2. ¿En qué consiste la industria 4.0?—3. El impacto de la digitalización en el sistema de protección social.—4. La renta básica universal, ¿posible solución?—5. Conclusiones.—6. Bibliografía.

1. Introducción

En los últimos años, el entorno laboral está siendo afectado por nuevas formas de organización y retos. La industria comenzó con la primera revolución que fue caracterizada por las grandes empresas y la aparición de las máquinas. Después, con la segunda revolución apareció la producción en cadena y en la tercera revolución, predominaron las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC). En último lugar, estamos actualmente ante la llegada de la cuarta revolución, donde prima la digitalización de los procesos productivos en las empresas, y en este sentido, aparecen las nuevas formas de organización.

La industria 4.0 tiene ambas caras de la moneda, es decir, cuenta con algunas ventajas y desventajas. Se puede destacar entre las primeras la mayor producción de las empresas, mayores niveles de calidad de los productos y mayor conectividad entre las personas gracias a internet. Por el contrario, entre sus inconvenientes destacan las dificultades de adaptación de las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) ante estas nuevas formas de organización, la falta de personal cualificado para poder hacer frente a las nuevas tecnologías, la obsolescencia tecnológica y la pérdida de puestos de trabajo tradicionales. Indudablemente, en esta industria 4.0, los robots sustituyen a los seres humanos en algunos puestos de trabajo y con ello, desaparecen las cotizaciones sociales que aportaban los trabajadores al sistema de la Seguridad Social.

La finalidad de este artículo, por tanto, es analizar el impacto de la digitalización y la robotización en el sistema de protección social. Para esto, en primer lugar, estudiaremos qué es la industria 4.0, para después centrarnos en el análisis del impacto de la digitalización en el sistema de protección social, especialmente en la viabilidad y sostenibilidad del sistema de Seguridad Social actual. Posteriormente, examinaremos la renta básica universal como posible solución a esta situación y finalmente, explicaremos las conclusiones alcanzadas en esta materia.

2. ¿En qué consiste la industria 4.0?

Después de varias revoluciones industriales en el siglo XXI, ha llegado la cuarta revolución industrial que incorpora las tecnologías digitales a la industria manufacturera y al sector de servicios (Belstratén, 2018:6-7). Con esta última revolución, el mundo está conociendo nuevas transformaciones tecnológicas como son la digitalización y la inteligencia artificial (Nieto, 2017:1).

En la mitad del siglo XVIII y en las primeras décadas del siglo XIX comenzó la primera revolución industrial en Inglaterra, expandiéndose posteriormente de manera rápida a otros países. En esta revolución predominaban las grandes empresas, se aprovechaban las fuentes de energía como el vapor de agua y surgieron las primeras máquinas.

A mediados del siglo XIX, llegó la segunda revolución industrial y aparecieron nuevas energías como la electricidad y el petróleo y la sociedad empezó a comunicarse a través del telégrafo, teléfono, radio y televisión. Asimismo, en el ámbito laboral se produjeron ciertas modificaciones en la forma de organización, dado que el trabajo se realiza a través de la automatización y especialización. Con esta nueva organización, se desarrollaron las líneas de montaje y la producción en masa y el trabajo en cadena. Algunos autores confirman que la segunda revolución industrial fue un fortalecimiento y perfeccionamiento de la primera revolución industrial.

En la segunda mitad del siglo XX comenzó la tercera revolución industrial y sus pilares según Rifkin son los siguientes: esta revolución industrial se basa en la transición hacia la energía renovable, en la aparición de las energías renovables, en el uso de la tecnología de Internet y en la transición hacia los vehículos de motor eléctrico (Rifkin, 2011:1458). En esta revolución predominan las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la descentralización de la producción y la utilización de nuevas fuentes de energía, especialmente las renovables.

La cuarta revolución industrial o la denominada «Industria Digital» no significa la prolongación de la tercera, dado que la velocidad en los que se dan los cambios no se puede comparar con ninguna anterior revolución. Esta revolución se ha entendido como la aplicación de los sistemas automatizados, esto es, de los robots con el foco puesto en los procesos productivos. Con ello, se consigue crear redes de producción digitales que permiten aumentar la producción y utilizar los recursos de manera más eficiente. Esta era se caracteriza por el internet de las cosas, a través del cual se consigue mejorar el mantenimiento predictivo y prevenir los fallos en los equipos antes de que ocurran; otra característica es la conectividad, esto es, la conexión de miles de millones de personas mediante internet ha dado lugar al comercio online, a las redes sociales y aplicaciones móviles entre otros; y, por último, la automatización que consiste en que las máqui-

nas pasan de la actividad programada a trabajar de manera autónoma y flexible (Berger, 2016:12-13). Si además a esto le unimos los avances tecnológicos emergentes como son la inteligencia artificial, la robótica, vehículos autónomos, impresoras 3D, nanotecnología... vemos que los avances son ilimitados (Campero, 2016:3-11). El mundo está conociendo a la vez unas transformaciones tecnológicas de nuevo tipo mediante la digitalización y de la inteligencia artificial.

¿Dónde se encuentra el origen del concepto «Industria 4.0»? La industria 4.0 es una iniciativa estratégica impulsada por el gobierno alemán donde recoge algunas recomendaciones para hacer frente a los retos que plantea el objetivo europeo «Horizonte 2020» (Castresana, 2016:12). El gobierno alemán lo describió como «una organización de los procesos de producción basada en la tecnología y en dispositivos que se comunican entre ellos de forma autónoma a lo largo de la cadena de valor» (Blanco et al., 2017:151). De esta manera se consigue aumentar la optimización del control de los procesos de trabajo y de las cadenas de suministro. Según un informe elaborado por el Ministerio de Industria, Energía y Turismo, la industria 4.0 surge como «una nueva revolución industrial que consiste en incorporar las nuevas tecnologías (cloud, sistemas ciber-físicos, sensorica, entre muchas otras) a la industria. Se trata de un nuevo camino industrial que ya están recorriendo varios países». En este mismo informe se destaca el desafío que supone la industria 4.0 para España, pero también resalta la posibilidad u oportunidad que puede ofrecer para mejorar su posición competitiva (Ministerio de industria y turismo, 2014:26).

En la figura de la página siguiente podemos observar la evolución de la industria que hemos comentado y en qué consiste cada etapa de manera resumida (Ministerio de industria y turismo, 2014:26)

Las principales características de la industria 4.0, podemos clasificarlas de la siguiente manera (Alzaga *et al.*, 2016) (IBM, Centro español de Logística: 8):

- Se trata de un modelo flexible, esto es, la manera de producir es personalizada. De esta manera, se conecta a los proveedores, clientes y empleados en todo el proceso de elaboración del producto.
- Se basa en la re-configurabilidad, de manera que existe una capacidad de adaptación de forma rápida y económica ante los cambios en el producto.
- Existe la digitalización de los procesos, debido a que hay una conectividad e integridad entre las diferentes fases del proceso productivo.
- Se caracteriza por la «Smartización», lo que supone aprender de las experiencias previas.
- Los empleados trabajan con herramientas digitales como son, por ejemplo, los robots colaborativos y sistemas de inteligencia artificial y esto hace que aumente la productividad y la seguridad.



Evolución de la industria

Fuente: Informe Industria conectada 4.0. <http://www6.mityc.es/IndustriaConectada40/informe-industria-conectada40.pdf>

Además de las características mencionadas, en la industria 4.0 existen sistemas ciber-físicos, como son Big Data y Cloud Computing y robots colaborativos de simulación, realidad aumentada, visión artificial... Estos nuevos mecanismos no fracasarán si se dan ciertos requisitos como son, los cambios en la organización del trabajo para adaptarse a los nuevos modelos de negocio y si se les da la formación necesaria a los trabajadores y estos últimos muestran disponibilidad en investigación y desarrollo (Blanco *et al.*, 2017:154). No obstante, estos últimos requisitos no serán suficientes si no se acompañan con una regulación específica que desempeñe el legislador. El legislador deberá tener en cuenta los cambios que se produzcan a la hora de modificar y desarrollar nuevas normas, y también deberá apoyar a las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) ante estos cambios organizativos, dado que éstas se encuentran con diversos problemas: muchas veces desconocen los avances tecnológicos existentes, o aun teniendo la información se encuentran con la insuficiente financiación para efectuar la transformación digital. El legislador ya ha comenzado a desempeñar sus funciones de legislar ante estas nuevas circunstancias, por ejemplo, con la entrada en vigor el 25 de mayo de 2018 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de los datos personales y a la libre circulación de estos datos. No obstante, tiene muchos aspectos que debe regular, como puede ser el sistema formativo de la formación profesional como universitaria respecto a los nuevos perfiles que se crearán relacionadas con la industria 4.0, la seguridad y salud de los trabajadores, la protección social... (Blanco *et al.*, 2017:154).

Se puede constatar que la industria 4.0 ha generado grandes incertidumbres, que algunos aspectos se pueden trasladar en beneficiosos, pero otros pueden resultar perjudiciales. En cuanto a los primeros, podemos destacar las ventajas económicas que se pueden generar y la reducción de las tasas de siniestralidad. En este sentido, la transformación digital puede anticipar los fallos en la producción, puede reducir el absentismo laboral debido a la reducción de los índices de frecuencia y la gravedad de los accidentes de trabajo y también pueden aumentar el valor del producto que ponen en el mercado las empresas (Buisán *et al.*, 2017:90). En esta nueva era parece carecer de sentido la deslocalización, debido a que en revoluciones anteriores era muy común que las empresas desarrollasen su fase de producción en países donde el coste de la mano de obra era inferior. No obstante, con esta nueva revolución se recuperan todos los procesos de la cadena de valor y en consecuencia, se generan más puestos de trabajo donde se encuentra la empresa (CCOO Industria, 2017:2). Respecto a las desventajas o perjuicios que puede causar la industria 4.0 se pueden destacar, en primer lugar, la destrucción de empleo, debido a que muchas máquinas interactúan sin necesidad de la intervención del ser humano (CCOO Industria, 2017:2). Esta digitalización también producirá un impacto en la seguridad y salud en el trabajo,

creándose nuevos riesgos especialmente los psicosociales. Además, se plantean dudas respecto a qué ocurrirá con las pensiones, ya que el aumento de los robots puede traer consigo la pérdida de empleos y en efecto, la pérdida del número de cotizantes de la Seguridad Social. Trataremos esta materia en los siguientes apartados.

3. El impacto de la digitalización en el sistema de protección social

La industria 4.0 se presenta como una amenaza de algunos empleos y profesiones tradicionales. Los cambios en el mundo del trabajo son muy rápidos debido a que las nuevas tecnologías van avanzando constantemente y de manera rápida. Con la entrada de la digitalización y robotización se han generado diversas dudas respecto al futuro del empleo y, sobre todo, respecto a la viabilidad de los sistemas recaudatorios, tanto tributarios como de Seguridad Social. No podemos únicamente tener en cuenta los efectos que tienen estos mecanismos nuevos a corto plazo, sino también hay que prestar atención a las consecuencias a largo plazo como es el caso de la sostenibilidad del sistema público de las pensiones (Sánchez-Urán *et al.*, 2015:32). Además, en esos efectos directamente vinculados con las nuevas tecnologías no sólo podemos considerar a los robots, ya que éstos llevan tiempo siendo incorporados, sino también debemos tener en cuenta los efectos de Internet, de la impresión 3D, la inteligencia artificial... Si estas nuevas tecnologías sustituyen puestos de trabajo, se pierden los recursos financieros que asumen los trabajadores respecto a las cotizaciones que realizan. Además, si se destruyen puestos de trabajo, un efecto directo de ello será el aumento indudable de las prestaciones por desempleo y, en consecuencia, se producirán mayores dificultades a la hora de financiar las futuras pensiones de jubilación (Cuatrecasas, Instituto de Estrategia Legal en RRHH, 2018: 332-333).

Estos nuevos desafíos ya están siendo debatidos en la UE, debido a las preocupaciones que han surgido al respecto. Así, en un dictamen del Comité Económico y Social Europeo se planteaba que *«el fuerte incremento de las modalidades atípicas de empleo ocasionado por la digitalización implica que una parte cada vez mayor de la mano de obra dejará de contribuir y de beneficiarse de los sistemas establecidos de seguridad social, como los subsidios de desempleo, la sanidad pública y los seguros de pensiones...»*. También se resalta en el mismo, que este impacto negativo se observa tanto en el empleo como en los ingresos de los regímenes fiscales y de los sistemas de bienestar social, los cuales principalmente se financian a través de los impuestos y cotizaciones de los empresarios y trabajadores. Por tanto, estamos ante unos sistemas que dependen de unos niveles elevados de los empleos tradicionales. Ante esta situación, en algunos Estados miembros, los interlocutores sociales y el gobierno han comenzado a debatir respecto al tema (Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, 2016). Asimismo, la Re-

solución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, realizó una serie de recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica. Esta resolución en primer lugar, destacó que, aunque el uso de los robots no acarree automáticamente la sustitución de los puestos de trabajo, es probable que los empleos menos cualificados en sectores donde predomina la mano de obra sean más vulnerables a la automatización. Ante este panorama, a través de esta resolución propone una serie de recomendaciones en distintos ámbitos, pero nosotros nos centraremos en las recomendaciones relacionadas con la educación y el empleo (Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho Civil sobre robótica, 2015) (López, 2017):

En primer lugar, insta a la Comisión que preste apoyo en el desarrollo de las competencias digitales en todos los grupos de edad y en todas las categorías profesionales con el objetivo de mejorar la adaptación de la oferta y demanda en el mercado de trabajo. Asimismo, destaca que la formación o conocimientos adquiridos en los centros escolares no es suficiente, debido a que la velocidad de las nuevas tecnologías es muy rápida y, por tanto, el aprendizaje es continuo a lo largo de toda la vida.

En segundo lugar, constata el aspecto positivo de la robótica en relación a la salud y seguridad en el trabajo, dado que pueden mejorar las condiciones de trabajo, asumiendo los robots las tareas perjudiciales y peligrosas que desempeñan los trabajadores.

En tercer lugar, el Parlamento Europeo pide a la Comisión que analice los posibles efectos y consecuencias en la viabilidad de los sistemas de Seguridad Social de los Estados miembros, sobre todo ante el reto del envejecimiento de la población. Sin embargo, únicamente se ha realizado este mero pronunciamiento, sin realizar ningún desarrollo respecto al debate sobre el pago de impuestos por parte de los robots o su contribución en las cotizaciones sociales. Por lo tanto, esta recomendación puede resultar pobre teniendo en cuenta el gran interés y el debate suscitado en esta materia. Asimismo, llama la atención que las recomendaciones previas que se propusieron a través del informe de propuesta del día 27 de enero de 2017, añadían la necesidad de emprender *«un debate integrador sobre los nuevos modelos de empleo y sobre la sostenibilidad de nuestros sistemas tributarios y sociales tomando como base unos ingresos suficientes, incluida la posible introducción de una renta básica mínima»* (Recomendación 44) (Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho Civil sobre robótica, 2015) que no fueron recogidos en el texto final. Incluso de forma más específica, la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales entre sus sugerencias destacaba que *«debido al desarrollo y la utilización de robots colaborativos inteligentes y la inteligencia artificial, el diferencial entre la creación y la pérdida de em-*

pleo podría repercutir en la sostenibilidad financiera de los regímenes de seguridad social, los regímenes de pensiones y los sistemas de seguro de desempleo de los Estados miembros...» (Informe con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho Civil sobre robótica).

A nivel europeo, es de destacar igualmente, la propuesta innovadora que plantea la eurodiputada Mady Delvaux ante el peligro de la viabilidad de los sistemas de seguridad social en consecuencia del futuro de la robotización en el empleo. La eurodiputada cree que si no se toman medidas al respecto podrán aparecer mayores brechas en la distribución de la riqueza y el poder. En este sentido, su propuesta se basa en que los Estados miembros exijan a las empresas que se encuentran en su Estado a que informen acerca de en qué medida y proporción los robots contribuyen a sus resultados económicos. Así, posteriormente, se podrán determinar los correspondientes impuestos y cotizaciones al sistema de la Seguridad Social. No obstante, resulta difícil pensar que las empresas desempeñen esta función de manera voluntaria, dado que podría acabar perjudicándoles (Sierra, 2017:133-159).

En el ámbito nacional, al igual que en el resto de Estados miembros, estos cambios afectan de manera directa a nuestro sistema de Seguridad Social, debido a que se basa en un sistema de reparto y de prestación definida. Esta forma de reparto de las pensiones se organiza en una base de aporte obligatorio que es realizado por los trabajadores que se encuentran en activo para atender las pensiones y jubilaciones de los trabajadores inactivos. Por lo tanto, se rige por el principio de solidaridad, es decir, la generación que cotiza financia la pensión de la generación jubilada y a su vez, la primera será financiada por la siguiente generación. Este último principio se aprecia en las prestaciones por desempleo. En este sentido, la financiación de la Seguridad Social podemos decir que se encuentra condicionada principalmente por la situación del empleo y, por ende, con la era de la digitalización y la introducción de los robots, este sistema puede tambalear y deberán buscarse otras alternativas para paliar el descenso de ingresos del sistema de Seguridad Social. Además de la incorporación de los robots y la digitalización, no debemos olvidar el envejecimiento de la población como un reto fundamental de este sistema de reparto. Ante esta panorámica, algunas de las opciones que los autores proponen son las siguientes: la primera alternativa consiste en establecer la obligación de que las empresas que sustituyan puestos de trabajo ocupados por personas por robots realicen aportaciones específicas al sistema de Seguridad Social y la segunda alternativa se basa en establecer un tributo específico a las empresas por la sustitución de trabajadores por robots. En cualquiera de las dos opciones, el legislador cuando vaya a realizar las modificaciones legislativas oportunas, deberá ser cauteloso para que la solución no impacte negativamente en la productividad y la competitividad de las empresas, y tampoco en la creación de nuevos puestos de trabajo relacionados con estas nuevas formas de organización (Cuatrecasas, Instituto de Estrategia Legal

en RRHH, 2018:333). A estas dos opciones debemos añadirle otra que consiste en la solución de la renta básica universal que trataremos de abordar en el siguiente apartado. No obstante, ¿las dos opciones predominantes entre los autores resultan viables?

La primera alternativa, es decir, la obligatoriedad de que las empresas que sustituyan puestos de trabajo ocupados por personas por robots realicen aportaciones específicas al sistema de Seguridad Social, genera muchísimas dudas que deberían ser aclaradas por el legislador en caso de optar por esta opción como vía de solución a la viabilidad de las pensiones. Muchos autores demuestran que el papel que la administración debe desempeñar en estos procesos es muy importante para minimizar los riesgos. Sin embargo, se plantean diversas cuestiones como: ¿por qué robots deberían las empresas cotizar? Esto es, ¿por todos los robots o únicamente por los robots inteligentes autónomos? Asimismo, ¿quién es el sujeto activo de esa obligación de cotizar? ¿cuál es la cuantía que debería cotizar al sistema público de Seguridad Social? ¿durante cuánto tiempo debe mantenerse esa cotización por parte de la empresa? ¿qué ocurre en caso de que el empresario sustituya un robot por otro? ¿Se mantiene dicha obligación de cotizar en este último supuesto?

Para poder resolver estas preguntas, es fundamental que el legislador defina qué es un robot y no parece resultar sencillo. Asimismo, en la regulación actual de la Seguridad Social ¿dónde encajarían los robots? El artículo 7.2. del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprobó el Régimen General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social establece quiénes son los sujetos de la cotización. Respecto a los sujetos activos determina que *«están sujetas a la obligación de cotizar a la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas, en los términos y condiciones que se determinen en el presente Reglamento para cada uno de los diferentes regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social...»* (Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social). Como podemos observar en este precepto, son las personas físicas o jurídicas los que deben cotizar al sistema. Parece entonces que los robots no encajan en esta disposición. Además, si analizamos el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, donde se recogen cuáles son las notas definitorias de una relación laboral y nos centramos en la nota de la voluntariedad podríamos constatar que los robots tampoco son considerados como trabajadores. No obstante, si se quiere implantar esta alternativa, algunos autores encuentran la solución a este precepto mencionado en que el sujeto obligado de la cotización sea la empresa que ha optado por la robotización. Así, la empresa encuadraría en la disposición del Real Decreto, al considerarse persona jurídica. Y aún más, el empresario respetaría el principio de solidaridad recogido en el artículo 2.1 de la Ley General de la Seguridad Social, donde se determina que *«el sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contribu-*

tiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad» (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social). Este principio de solidaridad del empresario tiene su fundamentación en la compensación por la sustitución del empleo humano y la consiguiente reducción de los ingresos en el sistema de la Seguridad Social, debido a que el empresario al optar por los robots consigue mayores beneficios (Cuatrecasas, Instituto de Estrategia Legal en RRHH, 2018: 335). Una vez determinado el sujeto activo quién sería en estos casos, se plantea la cuestión de si el empresario debe cotizar por todas las máquinas o robots o por algunos determinados. Esta duda planteó el Parlamento Europeo en el anexo a la propuesta de Resolución de recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho Civil sobre robótica. Dicho anexo promovía una definición europea común de robots autónomos inteligentes que incluyesen las siguientes características (Anexo del informe con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho Civil sobre robótica, cita textual):

- La capacidad de adquirir autonomía mediante sensores y/o mediante el intercambio de datos con su entorno (interconectividad) y el análisis de dichos datos.
- La capacidad de aprender a través de la experiencia y la interacción.
- La forma del soporte físico del robot.
- La capacidad de adaptar su comportamiento y acciones al entorno.

Por lo tanto, con este planteamiento que realiza el Parlamento Europeo únicamente cotizaría la empresa por los robots que hayan sustituido a personas en el trabajo y que reúnan las características mencionadas. Parece que se trata de una solución limitada. En consecuencia, y teniendo en cuenta dicha limitación, algunos autores abogan por una aplicación más extensa que consistiría en incluir a todos aquellos robots o máquinas que supongan una reducción del número de trabajadores, limitándolo a un porcentaje. Esto es, el legislador debería concretar un porcentaje y si el empresario rebasa dicha cantidad entonces existiría la posibilidad de exigirle el pago de cotizaciones al sistema de Seguridad Social (Cuatrecasas, Instituto de Estrategia Legal en RRHH, 2018:336). No obstante, creo que esta alternativa tiene principalmente un problema: ¿cómo va a saber el legislador o el administrador si una empresa concreta alcanza el límite establecido? Dudo mucho que el empresario vaya a proporcionarle dicha información de manera voluntaria si posteriormente puede resultarle perjudicial. Por lo tanto, el legislador debería establecer a las empresas la obligatoriedad de conceder dicha información.

Dentro de la obligación de cotización que tendría el empresario, ¿a qué cantidad nos referimos? Es otra de las cuestiones debatidas y muchos autores están de acuerdo en que la cotización podría ser inferior a la vinculada con

un trabajador, básicamente porque los robots no causarían derecho a prestaciones del sistema de Seguridad Social. Esto es, las cotizaciones de estos robots estarían basados en el principio de solidaridad del sistema de Seguridad Social y no estarían vinculadas a contingencias concretas, como pueden ser el desempleo y la jubilación. Relacionado con este tema, también se plantea la duda de cuándo se termina la obligación de cotizar por los robots. Se han concedido distintas soluciones a esta pregunta: por un lado, algunos consideran que la cotización finaliza cuando el robot pasa a estar inactivo; por otro lado, hay quienes opinan que termina dicha cotización cuando el robot deja de desempeñar la actividad; y finalmente, otros opinan que finaliza la cotización cuando se sustituye por otro robot (Cuatrecasas, Instituto de Estrategia Legal en RRHH, 2018:336).

Obviamente, todas estas cuestiones que han sido planteadas y son debatidas, deberán ser clarificarlas por los poderes públicos, y el legislador tendrá la labor de modificar las normas actuales o crear unas nuevas para adaptarlas a estos cambios organizativos. En especial, sería fundamental modificar la Ley General de la Seguridad Social e incluir a estos robots en las disposiciones correspondientes a la obligación de cotizar que actualmente no se encuentran.

La segunda disyuntiva, esto es, establecer una imposición fiscal específica a las empresas por la sustitución de trabajador por robots, tampoco se desvincula de las complicaciones y dudas que genera. La idea de un impuesto específico al trabajo robótico que sería pagado por las empresas que utilicen no ha sido aprobado en ninguna etapa histórica. En la revolución industrial se desarrollaron todo tipo de máquinas y apareció la automatización de la producción y, en consecuencia, desaparecieron muchos puestos de trabajo que desempeñaban los obreros. Y hasta la actualidad, han pasado décadas donde se han ido adoptando nuevas tecnologías productivas, aumentando la productividad y los beneficios. Esto podría haber generado la creación de una tasación específica, pero no se ha planteado hasta ahora. El razonamiento de este impuesto específico podría basarse en que el empresario al emplear robots pasa a tener más beneficios, debido a que la calidad del producto que ofrece es mayor junto al aumento de su productividad y además disminuye la cantidad de nóminas que tenía anteriormente (Dans, 2017). Esta alternativa ya se mencionaba en el apartado K del Informe con recomendaciones destinadas la Comisión sobre normas de derecho civil sobre robótica que elaboró el Parlamento Europeo: «...deberá estudiarse la posibilidad de someter a impuesto el trabajo ejecutado por robots o exigir un gravamen por el uso y mantenimiento de cada robot, a fin de mantener la cohesión social y la prosperidad» (Informe con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho Civil sobre robótica). Posteriormente en la Resolución se replanteó esta alternativa y finalmente, no se recogió por considerarse que podría afectar directamente al avance de la innovación. Asimismo, debemos unir a este problema otro que es fundamental, con motivo de distribución de com-

petencias de los Estados miembros. Esto es, en la Unión Europea cada Estado miembro dispone de la competencia de regulación en el ámbito fiscal y, en consecuencia, pueden producirse desigualdades y asimetrías entre los países. Un efecto inmediato de esta circunstancia puede ser que algunas empresas se trasladen a otros países, consiguiendo con esa huida evadir o disminuir los impuestos (Dans, 2017).

De la misma manera que comentábamos en las cotizaciones de la seguridad social, en esta solución también es necesaria la definición legal de qué es un robot para posteriormente poder atribuirle efectos tributarios. Asimismo, el sujeto activo no sería el robot por no tener capacidad financiera, ni poseer capital ni liquidez, por lo que le correspondería en este caso también al empresario el pago de dicho impuesto. Un elevado número de autores cree que es más conveniente imponer el impuesto sobre las ganancias que obtiene el empresario por el uso de dichos robots que sobre los mismos robots. En este sentido un eurodiputado del PSOE propone que a las empresas cuyos beneficios tengan relación directa y probada con la actividad robótica se les grave con un porcentaje más alto sobre sus beneficios (Villarino, 2017).

Hay que tener en cuenta que cualquiera de las dos opciones mencionadas puede suponer un perjuicio para la innovación y el desarrollo tecnológico y, en consecuencia, también para el empleo a medio y largo plazo. El legislador deberá tener en cuenta estos inconvenientes a la hora de determinar cuál es la solución adecuada para enfrentarnos al problema de la viabilidad y sostenibilidad del sistema actual de Seguridad Social.

4. La renta básica universal, ¿posible solución?

Durante los últimos años y como efecto directo de la crisis económica, el envejecimiento de la población y la implantación de los robots y la digitalización, la viabilidad y sostenibilidad de las pensiones ha sido muy debatida y cuestionada. Ante esta situación la argumentación de que el Estado de Bienestar ha de reformarse ha aumentado considerablemente y los autores han prestado una creciente atención a la innovadora propuesta de la creación de una Renta Básica universal o de ciudadanía. Esta propuesta consiste en *«el pago por parte de la administración de una prestación monetaria a todos los ciudadanos, sin tener en cuenta su renta, su historial laboral o disponibilidad para el empleo, ni la composición de su hogar familiar»*. En resumen, es una prestación totalmente universal, individual e incondicional, que se cobraría por el mero hecho de existir como miembro de una comunidad política (Noguera, 2014:1). Teniendo en cuenta las características de dicha renta se puede decir que todo ciudadano tendrá garantizado un umbral de ingresos, por lo que las actuales prestaciones asisten-

ciales y no contributivas carecerían de sentido y quedarían absorbidas por esta renta básica. Como expresa NOGUERA, «ningún beneficiario de prestaciones sociales vería empeorada su prestación con una Renta Básica y es más muchos la verían mejorada» (Noguera, 2014:1). Y reflexiona que la Renta Básica únicamente reemplazaría a las prestaciones monetarias que se encuentren por debajo de la establecida por la Renta Básica. De esta manera, el resto de prestaciones se mantendrían como están actualmente. Es importante analizar qué es lo que significa el concepto Renta Básica Universal. En este sentido, podemos realizar una clasificación de las características (Raventós *et al.*, 2018:13-16):

1. Básica: ¿a qué se refiere? El objetivo de que la renta sea básica supone que debe proporcionar una seguridad económica básica, pero no una seguridad total. En este sentido, la mayoría de los defensores de esta renta creen que debería ser reconocido como un derecho. Por tanto, como derecho no podría ser anulado y además no podría ser incautada por impago de deudas.
2. Universal: se entiende por universal que dicha renta sería pagada a cada residente habitual de una comunidad, provincia o país.
3. Individual: la renta básica se pagaría a cada individuo sin tener en cuenta su estatus marital, familiar o doméstico. En este aspecto, hay autores que defienden pagar una cantidad menor a los niños, que sería gestionado por su madre. Asimismo, algunos proponen pagar suplementos a dicha renta a los pensionistas y discapacitados, para compensar su coste de vida mayor y su pequeña probabilidad de ganar otros ingresos adicionales.
4. Incondicional: el ciudadano no tendría que probar que tiene una renta por debajo de cierta cantidad y tampoco existirían condiciones de gasto, es decir, el ciudadano no tendría que justificar en qué y dónde gasta el dinero. Asimismo, no existirían condiciones de comportamiento, por ejemplo, aceptando determinados empleos, o teniendo que estar dispuestos a hacerlo para poder percibir la renta, como ocurre ahora con la prestación de desempleo.
5. Regular: la renta sería pagada de manera regular y la recomendación habitual es que sea mensual.

Como hemos comentado anteriormente, la robotización y la digitalización hará que desaparezcan los trabajos tradicionales y se crearán nuevos trabajos relacionados con estas nuevas formas de organización. Asimismo, con la automatización y el uso de los robots aumentará la productividad y, por tanto, esos beneficios extraordinarios conseguidos por el aumento de dicha productividad podrían ser destinados a una Renta Básica Universal. Entre los autores que investigan sobre este tipo de renta, existen todo tipo de opiniones. Los que abogan por esta renta destacan sus ventajas (Noguera, 2014:4-9):

- Con la implantación de esta renta universal vinculada a cada ciudadano, se observa una mejora respecto a las negociaciones de las relaciones laborales, debido a que el ciudadano dispone de un suelo sobre el que podrá apoyarse a la hora de negociar con el empresario. Su libertad de negociar es más amplia, acabando con el miedo y angustia.
- La Renta Básica reemplaza las exenciones y bonificaciones que puede tener el empresario a la Seguridad Social.
- La Renta Básica no estaría gravada por el IRPF.
- Aumentaría la seguridad económica para los ciudadanos.
- La cobertura que alcanzaría la Renta Básica universal abarca a todos los ciudadanos y, por tanto, se evitaría cualquier exclusión.
- Para poder percibir la Renta Básica no sería necesaria su solicitud, sino se otorgaría automáticamente a todo ciudadano.
- La aceptación de un trabajo no supondría la extinción de la renta, y en este sentido, desaparecería el desincentivo al empleo como ocurre actualmente con las prestaciones sociales condicionadas como es el caso de la prestación por desempleo.
- Se reducirían los gastos administrativos, ya que no existiría ningún control ni comprobación en el abono de dicha renta, y entonces su gestión sería más sencilla.
- El Estado abonaría la Renta de oficio, sin que existiese ninguna discrecionalidad al otorgarla por parte de las diferentes administraciones.
- La Renta Básica integraría muchas de las actuales prestaciones asistenciales y así, se evitaría que, en períodos de crisis económica, se colapsasen los servicios asistenciales y sociales.

En cambio, los detractores de la Renta Básica Universal argumentan que la implantación de dicha renta llevaría a que habría mucha menos gente que encontrase un empleo y que los trabajos penosos serían llevados a cabo por extranjeros que no tengan derecho a percibir dicha renta básica, sin que fueran incrementadas las retribuciones de estos trabajos (Piazuelo, 2016). Asimismo, destacan otro problema relacionado con la inmigración y el control de sus fronteras, derivado del efecto llamada que podría producirse por esa redistribución de la riqueza.

En este sentido, también debemos tener en cuenta cuáles podrían ser las estrategias políticas de implantación de dicha renta básica universal. Parece que existen distintas fórmulas, pero la mayoría traen consigo una serie de problemas (Noguera, 2014:11-13).

En primer lugar, podría aplicarse una estrategia de introducción parcial de la Renta Básica respecto a su cuantía e ir aumentándola poco a poco. Sin embargo, ésta demuestra una serie de desventajas, debido a que muchos de los efectos positivos previstos con la implantación de la renta básica universal, no se

visualizarían. Al tratarse además de una cantidad reducida no podrían ser absorbidos por ésta el resto de prestaciones, sino que deberían ser mantenidas con carácter complementario. Con esto, estaríamos ante una administración y gestión más compleja.

En segundo lugar, se plantea la posibilidad de introducir la renta básica de manera plena, pero por colectivos de población, por ejemplo, a los más desfavorecidos. En este caso, podrían aparecer supuestos de discriminación por las diferencias de cobertura de los distintos colectivos y también supondría aumentar las funciones de la administración en cuanto al control de medios.

La tercera estrategia se basaría en introducir gradualmente la Renta Básica, reformando al mismo tiempo programas que ya existen de garantía de mínimo de rentas. En cuanto a las prestaciones no contributivas se podrían reformar las rentas mínimas de inserción, otras prestaciones existentes en el ámbito de las Comunidades Autónomas, los subsidios de desempleo...

Parece quedar claro que no existe una única fórmula de implantación de la Renta Básica Universal, y en caso de que el legislador alcance un acuerdo para su creación, debería observar los distintos medios para su establecimiento y su viabilidad.

Si contemplamos otros Estados Miembros de la Unión Europea, podemos destacar Finlandia por ser el laboratorio europeo de la renta básica universal. En enero de 2017, este país puso en marcha un proyecto piloto para un grupo limitado de 2000 desempleados que perciben 560 euros mensuales hasta el 31 de diciembre de 2018. Esta cantidad ha sido destinada a desempleados comprendidos entre 25 y 58 años. Los perceptores de la renta continúan recibéndola cuando encuentran trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Secretaría general técnica, 2018:105). Sin embargo, a finales de diciembre finalizará el proyecto y no se dará continuidad. El gobierno finlandés prefiere explorar otras medidas menos costosas y que impliquen menos cambios a nivel fiscal.

5. Conclusiones

Con las anteriores reflexiones ha quedado claro que la industria 4.0 ha llegado para quedarse en nuestro mercado laboral y las empresas se encontrarán con nuevos retos que afrontar, debido a que la tecnología avanza constantemente. En la industria 4.0 todos los procesos se encuentran interconectados a través de internet y el mercado y si las empresas consiguen adaptarse a estas nuevas formas de organización, podrán mejorar su productividad. Sin embargo, en esta transformación deberán participar también los poderes públicos junto a las

empresas, ofreciendo programas de formación y además los trabajadores deberán mostrar su disponibilidad para enfrentarse a esos cambios.

Uno de los retos que plantea la industria 4.0 está relacionada con la protección social y en concreto, con la viabilidad de nuestro sistema actual de Seguridad Social. Así lo demuestra la Comisión Europea cuando urge a los Estados miembros a ir adaptando la legislación a un mundo donde las máquinas ganarán protagonismo hasta convertirse en el centro de gravedad del proceso productivo. Insta a que se cree un instrumento legislativo para gobernar la robótica y la inteligencia artificial, teniendo en cuenta también entre ellos el sistema de Seguridad Social.

La robotización y digitalización trae consigo la desaparición de trabajos tradicionales, pero también destacan los autores que aparecerán otros nuevos. Por lo tanto, es muy importante la formación de los trabajadores ante estos nuevos trabajos para competir mejor en el mercado laboral del futuro.

Otra de las consecuencias inmediatas de esta robotización se encuentra en el descenso de las cotizaciones sociales y en efecto, una menor cantidad en la caja del sistema de la Seguridad Social. En consecuencia, como hemos podido observar, han sido varias las alternativas que se han propuesto, entre ellas establecer un gravamen fiscal o el deber de cotizar por los robots. No obstante, estas propuestas pueden generar un impacto negativo: la robotización se implanta en las empresas con el fin de mejorar la productividad y si se establece un gravamen, puede traer consigo una consecuencia negativa que es la desincentivación de la inversión tecnológica, la cual es necesaria para mejorar el tejido productivo. Asimismo, el poner trabas a la robótica puede frenar el desarrollo de las empresas europeas y dar ventaja competitiva a otros países del mundo.

Está claro, por tanto, que el legislador deberá ser cauteloso a la hora de determinar qué alternativa puede aplicar, dado que los robots dan valor añadido a las empresas y además puede suponer la recuperación de industrias que acudieron a otros estados donde la mano de obra era más barata.

Otra alternativa que han propuesto muchos autores se basa en la creación de la renta básica universal con los beneficios extra generados por la robotización. Sin embargo, la aprobación de una renta básica constituiría, un cambio o reforma profunda de algunos de los principales rasgos de las políticas de protección social actuales.

6. Bibliografía

- ALZAGA, Aitor y LARREINA, Jon (2016), «¿Qué es la industria 4.0?», *interempresas.net*, recuperado de <http://www.interempresas.net/Robotica/Articulos/150900-Que-es-la-Industria-40.html> (acceso: 30-11-2018).
- BERGER, Roland (2016), «España 4.0. El reto de la transformación digital de la economía», *w5.siemens.com*, recuperado de https://w5.siemens.com/spain/web/es/estudio-digitalizacion/Documents/Estudio_Digitalizacion_Espana40_Siemens.pdf (acceso: 30-11-2018).
- BESTRATÉN BELLOVÍ, Manuel, GAVILANES PÉREZ, Cecilia y GÓMEZ-CANO ALFARO, María (2018), «Revolución 4.0: el futuro está presente», *Seguridad y Salud en el trabajo*, n.º 94.
- BLANCO, Raúl, FONTRDONA, Jordi y POVEDA, Carmen (2017), «La industria 4.0: el estado de la cuestión», Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, recuperado de <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/406/BLANCO,%20FONTRDONA%20Y%20POVEDA.pdf> (acceso: 30-11-2018).
- BUISÁN, Mario y VALDÉS, Fernando (2017), «La industria conectada 4.0», *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, n.º 898.
- CAMPERO NÚÑEZ DEL PRADO, José Carlos (2016), «¿La cuarta revolución industrial en Bolivia?», *Friedrich Ebert Stiftung*, N.º 1, recuperado de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bolivien/14338.pdf> (30-11-2018)
- CASTRESANA SÁENZ, Carolina (2016), *Industria 4.0.*, Universidad de La Rioja, recuperado de https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002004.pdf (acceso: 30-11-2018).
- CCOO INDUSTRIA (2017), «La digitalización y la industria 4.0, Impacto industrial y laboral», Madrid, recuperado de <http://www.industria.ccoo.es/4290fc51a3697f785ba14fc86528e10000060.pdf> (acceso: 30-11-2018)
- CUATRECASAS, INSTITUTO DE ESTRATEGÍA LEGAL EN RRHH (2018), *Robótica y su impacto en los Recursos Humanos y en el Marco Regulatorio de las Relaciones Laborales*, Wolters Kluwer España.
- DANS, Enrique (2017), «Robots e impuestos: no tan sencillo», recuperado de <https://www.enriquedans.com/2017/02/robots-e-impuestos-no-tan-sencillo.html> (acceso: 30-11-2018).
- IBM, CENTRO ESPAÑOL DE LOGÍSTICA, «La gestión de la cadena de suministro en la era de la Industria 4.0».
- LÓPEZ CUMBRE, Lourdes (2017), «Robots con derechos y obligaciones civiles... y laborales», *Análisis GA&P*.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA (2018), «Finlandia. La RENTA Básica Universal Versus el «modelo de activación», *Revista de Actualidad Internacional*, n.º 219.
- NIETO, Joaquín (2017), «El futuro del trabajo que queremos y el derecho del trabajo», *Ius-Labor 3/2017*.
- NOGUERA, José Antonio (2014), «La renta básica universal: razones y estrategias», Fundación Centro de Estudios Andaluces, Junta de Andalucía, recuperado de https://www.centrodeestudiosandaluces.es/datos/factoriaideas/policypaper_5.pdf (acceso: 30-11-2018).
- PIAZUELO PLOU, Antonio, «Renta básica universal. ¿Un estado de bienestar para el siglo XXI?», Cortes de Aragón, recuperado de <http://www.sinpermiso.info/printpdf/>

- textos/prologo-al-libro-renta-basica-universa-un-estado-de-bienestar-para-el-siglo-xxi (acceso: 30-11-2018).
- RAVENTÓS, Daniel y Casassas, David (2018), *La Renta Básica. Un derecho para todos y para siempre*, Pasado & presente, Barcelona.
- RIFKIN, Jeremy (2011), *La tercera revolución industrial*, trad. de Albino Santos Mosquera, España, Paidós.
- SANCHEZ-URÁN AZAÑA, M.^a Yolanda. y GRAU RUIZ, M.^a Amparo (2015), «El impacto de la robótica, en especial la robótica inclusiva, en el trabajo: aspectos jurídico-laborales y fiscales», *Inclusive Robotics for a better Society*. Recuperado de <http://inbots.eu/wp-content/uploads/2018/08/publications/robotica-derecho-del-trabajo-derecho-fiscal-final-mayo2018.pdf> (acceso: 30-11-2018),
- SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena (2017), «La protección social de los trabajadores ante el desafío del nuevo trabajo a distancia, del trabajo digital y la robótica», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n.º 11, Ed. Laborum, Murcia.
- VILLARINO, Ángel (2017), «Robots que cotizan y pagan multas de tráfico: Europa imagina leyes para máquinas», recuperado de https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2017-02-18/robots-cotizan-pensiones-futuro-multas-trafico-legislacion_1334077/ (30-11-2018).

EL MOVIMIENTO DE PENSIONISTAS, FENÓMENO SINGULAR DE LARGO ALCANCE

Pensioners' movement, a long-range phenomenon

LUIS ALEJOS ESCARPE*

Sociólogo y pensionista

RESUMEN

La defensa del sistema público de pensiones aporta aspectos tan novedosos que constituye un fenómeno singular. Destacan en particular el plano organizativo, los escenarios donde se desarrolla y la prolongada duración del conflicto. Para encontrar experiencias con alguna similitud habría que remontarse al movimiento obrero durante el periodo franquista y la Transición. No es casual que quienes dinamizan esa lucha estuviesen entonces en plena juventud y se comprometiesen en diversas causas. Las movilizaciones de pensionistas constituyen un acontecimiento social digno de estudio. Su problemática ya ha sido tratada en cursos de verano universitarios. Este artículo analiza sus orígenes y trayectoria con un enfoque sociológico, sin pretender abarcar aspectos que atañen a la política, al derecho y la economía.

Palabras clave: pensionistas, reivindicaciones, concentraciones, organización.

ABSTRACT

The defense of the public system of retirement pensions provides such novel aspects that it constitutes an unique phenomenon. Its organization, the scenes where it is carried out and the long duration of the conflict are its most relevant features. To find similar experiences we should go back to the times of the workers movement in the Franco regime and in the transition to democracy. It is not a coincidence that those who revitalize this struggle were then in their youth and also committed to several causes. Pensioners' mobilizations are a great occurrence worthy of being considered. Its problems have already been addressed in university summer courses. This article analyses its origins and its career from a sociological perspective, not intending to include aspects concerning politics, law or economics.

Keywords: pensioners, recognitions, demonstrations, organization.

* **Correspondencia a:** Luis Alejos Escarpe. Calle Urazurrutia, 9-3.º izquierda. 48003 Bilbao-Vizcaya – kalejos@hotmail.com – <https://orcid.org/0000-0003-3955-1945>

Cómo citar: Alejos Escarpe, Luis. (2018). «El movimiento de pensionistas, fenómeno singular de largo alcance»; *Lan Harremanak*, 40, 31-48. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20327>).

Recibido: 6 noviembre, 2018; aceptado: 30 noviembre, 2018.

ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2018 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

SUMARIO

1. Consideraciones previas.—2. Movimiento social de pensionistas. 2.1. ¿El activismo de los pensionistas es un movimiento social?.—3. El asociacionismo en el colectivo de pensionistas. 3.1. Asociacionismo de ámbito estatal. 3.2. Asociacionismo en Euskadi y Navarra.—4. Movimiento de Pensionistas de Bizkaia (MPB). 4.1. Asociaciones integradas en el MPB. 4.2. Ámbito territorial del MPB. 4.3. Modelo organizativo del MPB.—5. Unidad en la diversidad. 5.1. Dilemas internos. 5.2. La cuestión del liderazgo. 5.3. Perfil de activista de movimientos sociales.—6. El MPB y las organizaciones sindicales.—7. El MPB y los partidos políticos.—8. Reivindicaciones del movimiento de pensionistas. 8.1. Posicionamientos sobre la reivindicación de 1.080 € y las EPSV. 8.2. Plataforma reivindicativa básica del MPB.—9. Defensa del bien común.—10. Rejuvenecer en la edad tardía.—11. De las coordinadoras de fábricas al movimiento de pensionistas.—12. El conflicto continúa, la lucha sigue.—13. Claves del conflicto.—14. Publicaciones citadas en el texto.

«No veo por ningún lado la crisis de las pensiones.»

Miren Etxezarreta

1. Consideraciones previas

Dado que las movilizaciones de pensionistas constituyen un fenómeno reciente e inesperado, sin antecedentes ni episodios anteriores, no es posible documentarlo ni contrastarlo con otras fuentes. Tan solo cabe verificar si merece la consideración de movimiento social. Sin ser previsible que estallase el conflicto, al tratarse de un colectivo disperso y sin trayectoria reivindicativa, quienes se dedican a estudiar la problemática de las pensiones públicas sí venían destacando la posibilidad de esas acciones colectivas. Veamos algunos ejemplos:

La reforma de las pensiones ha pasado sigilosa por encima de la sociedad española, sin que apenas se haya expresado el conflicto social latente en ella, pese a que todos los sondeos reflejaban un fuerte rechazo a algunas de sus medidas más conocidas. A ello ha contribuido, sin duda, el apoyo que ha recibido de las dos principales centrales sindicales, que no ha convencido pero sí ha desactivado posibles respuestas, pero también el contexto de crisis en que se ha producido el rápido cambio legislativo. (Sáenz, 2011:162)

Ante la dureza que supone la propuesta actual (reforma de 2013), que además viene cuando justo se están experimentando las de la reforma de 2011, es posible que la opinión pública reaccione con más fuerza, pero todavía no se percibe una actitud

de resistencia, rechazo y actuación como serían necesarias para por lo menos intentar frenar este nuevo y amplio ataque. (Etxezarreta 2013:56)

Una característica sorprendente de estas reformas es que, a pesar de conllevar reducciones drásticas de las pensiones, se han realizado sin demasiadas protestas de los sindicatos y agentes sociales. Quizá sea porque las reformas se han hecho en medio de una crisis o quizá porque los efectos son de largo plazo. Pero la realidad es que las reformas han sido aceptadas sin casi oposición. (Zubiri, 2015:260)

2. Movimiento social de pensionistas

No resulta fácil datar el nacimiento de la mayoría de los movimientos sociales, sea el feminista, el ecologista o el antimilitarista. Sin embargo, el movimiento de pensionistas surge un día concreto, a una hora determinada, en un lugar preciso, respondiendo a una cita: *«lunes 15 de enero de 2018, a las 12 del mediodía, en el Ayuntamiento de Bilbao, defenderemos nuestras pensiones. Pásalo»*. Este escueto texto u otro similar es el mensaje que circuló a modo de convocatoria por las redes sociales, logrando reunir a varios cientos de personas, sin brecha digital en la edad madura.

Fue un acto improvisado, no autorizado. Entre quienes asistieron nadie ha podido precisar cómo se promovió. Intervinieron varias personas que, sin utilizar megáfono, insistieron en la necesidad de pasar la voz para volver a concentrarse el lunes siguiente. Una semana después la concentración estaba autorizada, se disponía de megafonía y acudió un millar de personas. En fechas sucesivas la participación siguió creciendo, hasta alcanzar una cifra que ronda las 5.000 personas. Mientras esas escenas se desarrollaban en Bilbao, lo mismo ocurría frente a los ayuntamientos de Barakaldo, Santurtzi, Basauri y muchas otras localidades de Bizkaia.

El escenario de las concentraciones de pensionistas no resultó del agrado del Alcalde de Bilbao: *«le «incomoda» que se manifiesten semanalmente junto al Ayuntamiento «teniendo a la Delegación de Gobierno como eje» de sus protestas»* (Europa Press 12/03/2018). Puede que el Sr. Aburto haya cambiado de opinión. Las concentraciones de pensionistas han convertido en un símbolo la fachada del ayuntamiento y la escultural esfera ovoide de Oteiza que cada lunes destaca sobre la muchedumbre.

2.1. ¿El activismo de los pensionistas es un movimiento social?

Despejaremos las dudas basándonos en sus características:

Un movimiento social es una forma colectiva de acción (reclamar pensiones dignas), y la existencia de una acción colectiva implica la preexistencia de un conflicto (pérdida del poder adquisitivo de las pensiones). «Surge, pues, porque existen caren-

cias organizativas (los pensionistas no se sienten representados por los sindicatos)». Creen que los problemas, a favor de cuya solución ha decidido movilizarse, deben solucionarse de forma participativa, igualitaria y cooperativa (concentraciones, manifestaciones). (Ibarra, Grau 2000:02)

Los tres rasgos que conforman esos marcos, potencialmente impulsores de una decisión de movilización, son los siguientes. Sentimiento de que algo injusto está ocurriendo y de que hay alguien culpable de esa injusticia (gobierno); sentimiento de que esa injusticia recae sobre un colectivo con el que el individuo se siente solidario, de que existe un «nosotros», una identidad colectiva (pensionistas), violada por esos «otros» culpables; y finalmente, sentimiento de que es posible, en una movilización colectiva, vencer —juntos— esa injusticia (concentraciones). (Ibarra, Grau, 2000:03)

Las movilizaciones de pensionistas poseen los elementos definitorios de cualquier movimiento social, volveremos a corroborarlo en referencia al perfil de los activistas y al modelo organizativo de dicho movimiento.

3. El asociacionismo en el colectivo de pensionistas

Hay multitud de asociaciones de pensionistas, la mayoría son asistenciales. Hasta el inicio de las movilizaciones del año en curso, si exceptuamos las agrupaciones de pensionistas promovidas por sindicatos, apenas había plataformas reivindicativas.

Siendo características esenciales de las asociaciones de pensionistas la pluralidad y la dispersión, existe interacción y reciprocidad entre movilizaciones a nivel estatal y en Euskadi. Dos ejemplos lo evidencian: en el País Vasco se asumió el llamamiento promovido por la Coordinadora Estatal (COESPE) el 5 de mayo, y viceversa, la COESPE apoyó la movilización impulsada desde Euskadi tres semanas después, el 26 del mismo mes. Ocurre otro tanto con la manifestación promovida por asociaciones del País Vasco y Navarra para el 15 de diciembre, la COESPE convocará el mismo día en el conjunto del Estado.

3.1. Asociacionismo de ámbito estatal

Al margen de los sindicatos, dos organismos sin vinculación orgánica agrupan a la generalidad de las asociaciones reivindicativas representativas:

Coordinadora Estatal por la Defensa del Sistema Público de Pensiones (COESPE)

Se crea en 2016, está constituida por unas 200 plataformas de pensionistas de todas las Comunidades Autónomas. Se han integrado en ella asociaciones como la catalana Marea Pensionista o sectores del movimiento *Yayoflautas*, sur-

gido del 15-M. Tiene carácter apartidista y asindical, funcionamiento asambleario, autonomía territorial. El factor aglutinador de esa red asociativa es su tabla reivindicativa.

Mesa Estatal por el Blindaje de las Pensiones (MERP)

Principal reivindicación: «*Las pensiones públicas deben elevarse en nuestra Carta Magna a la categoría de derecho fundamental, prohibiendo su privatización y la pérdida de poder adquisitivo.*» Destaca por su alcance mediático y el apoyo de personalidades de diversos ámbitos. Agrupa 250 colectivos, incluyendo sindicatos y partidos políticos.

3.2. Asociacionismo en Euskadi y Navarra

En las comunidades autónomas del País Vasco y de Navarra el asociacionismo reivindicativo es más amplio y está más consolidado que en el Estado. Se caracteriza por la dispersión, no coincide con el modelo unitario de Bizkaia. Hay unidad de acción, aunque no agrupa a todas las plataformas. Se convocan reuniones periódicas para analizar la situación y planificar movilizaciones coordinadas, suelen ser manifestaciones simultáneas en las cuatro capitales.

4. Movimiento de Pensionistas de Bizkaia (MPB)

Se cimienta sobre las concentraciones y funciona como equipo de trabajo. Integrado al comienzo por unas 30 personas, en la actualidad se ha duplicado. Se reúne cada semana, en general los miércoles, casi siempre en el centro cívico La Bolsa de Bilbao. Programa y coordina acciones, elabora y difunde declaraciones, informando de todo ello en las concentraciones locales y a través de la prensa.

Dicho equipo se constituyó de forma espontánea, lo mismo que surgió el movimiento de pensionistas. Se participa a nivel personal, sin ser preciso formar parte de una asociación. Basta acudir a las concentraciones de cualquier población. Otra función del MPB es zanjar diferencias de todo tipo: personales, organizativas o ideológicas, para que no se trasladen a las concentraciones. Este problema afecta sobre todo a Bilbao, no se suele dar en el resto de municipios de Bizkaia.

4.1. Asociaciones integradas en el MPB

En Bizkaia, como en Euskadi y el conjunto del Estado, abundan las asociaciones de pensionistas, sobre todo de carácter asistencial y cultural. Tan

solo en Bilbao hay 53. En proporción a su número, son pocas las asociaciones que participan en actividades reivindicativas. Dado que las organizaciones sindicales suelen tener federaciones o secciones de pensionistas, sorprende que ELA, sindicato mayoritario en todos los territorios de Euskadi, apoye las movilizaciones sin considerar necesario mantener una representación directa en el MPB.

- Nagusiak: es la asociación mayoritaria, más veterana y menos ideologizada. De hecho es un organismo asistencial institucional que se suma a la acción reivindicativa. Agrupa 138 asociaciones de todos los municipios de Bizkaia, declarando 50.000 asociados.
- Pentsionistak Martxan: promovido por la izquierda abertzale, es el grupo más estructurado y activo. Insiste en la acción unitaria en el conjunto del País Vasco y Navarra. Sus aspiraciones soberanistas son compatibles con el apoyo a reivindicaciones y movilizaciones de ámbito estatal.
- Coordinadora de Pensionistas de Bizkaia: pertenece a la Coordinadora Estatal (COESPE). Varias plataformas municipales de Bizkaia forman parte de ella. Su principal objetivo es la defensa del sistema público de pensiones. Su seña de identidad en el País Vasco es la oposición a la proliferación de las EPSV de empleo.
- Personas Jubiladas de Bizkaia (PJB): surge en Bilbao. Dado su carácter local, al comienzo la prensa identificaba al MPB con PJB. Utilizando vínculos orgánicos se ha entrevistado con delegaciones de Podemos y del PSOE. Estuvo adscrita a la Coordinadora Estatal (COESPE), desvinculándose posteriormente.
- Movimiento 15-M: agrupa a pensionistas que participaron en el Movimiento 15-M.
- Asociación de Jubilados y Pensionistas por la Democracia de Bizkaia, vinculada a la Federación de Jubilados y Pensionistas de CCOO.
- Unión de Pensionistas y Jubilados de UGT (UPJ-UGT).

En la mayoría de las plataformas y coordinadoras de pueblos no hay incidencia directa de las asociaciones, ese rasgo destaca sobre todo en Bilbao.

4.2. **Ámbito territorial del MPB**

Listado no exhaustivo de poblaciones representadas en el MPB:

Bilbao, Barakaldo, Basauri, Sestao, Portugalete, Santurtzi, Trapagaran, Sopuerta, Ortuella, Abanto y Zierbena, Getxo, Leioa, Erandio, Sopela, Galdakao, Zornotza, Durango, Yurreta, Berriz, Ermua, Zaldibar, Zornotza...

Otras poblaciones donde se realizan concentraciones sin participar en las reuniones del MPB: Mungia, Gernika, Bermeo, Balmaseda, Lekeitio, Derio...

4.3. Modelo organizativo del MPB

El Movimiento de Pensionistas de Bizkaia es un equipo de coordinación dedicado a planificar y gestionar acciones reivindicativas. Dado que la lucha surge de forma espontánea y se expande de la misma manera, el MPB constituye un movimiento social de base, coordinado a nivel horizontal, con autonomía municipal. Es unitario y plural, integra a personas de sensibilidad nacionalista y estatal, gente afín a los sindicatos o que los rechazan. Se respeta la igualdad, en la representación tienen prioridad las mujeres. Hay sensibilidad hacia la problemática lingüística, se procura que haya intervenciones en euskera y que los documentos sean bilingües. No existe estructura vertical, no hay portavoces oficiales. Las portavocías son rotatorias, se eligen en cada acto. No hay liderazgos individuales, las movilizaciones se secundan porque las convocatorias llevan la firma del MPB.

La participación en ese grupo de coordinación es voluntaria e individual, sin ser preciso pertenecer a ninguna asociación. No hay delegaciones de plataformas ni de asociaciones, quienes lo integran carecen de representatividad formal. Al no ser posible establecer criterios de proporcionalidad, las decisiones relevantes se toman por unanimidad, tras arduos debates. Hay estabilidad en la participación, aunque la asistencia fluctúa entre 40 y 60 personas. La representación más numerosa procede de Bilbao, siendo la más ideologizada y plural. Las delegaciones de los pueblos resultan más homogéneas. Las características básicas del MPB son: composición plural, autonomía local, liderazgo compartido y decisiones por consenso.

Conforme corresponde a un fenómeno social que surge y se expande de forma espontánea, el MPB carece de estructura orgánica. Sin embargo, está coordinado y tiene normas de funcionamiento basadas en el modelo asambleario.

los movimientos tienen una notable capacidad de informalidad organizativa, métodos no convencionales, redes preexistentes disponibles para canalizar fácilmente las tensiones emergentes. (Ibarra, Grau 2000:04)

5. Unidad en la diversidad

La composición del Movimiento de Pensionistas de Bizkaia además de plural es muy compleja. Tanto, que para describir sus características es preciso basarse, a falta de fuentes documentales precisas, en analizar comportamientos. Insistimos en que la incorporación al MPB y a las diversas plataformas o asociaciones que lo integran es voluntaria e individual. No siendo posible cuantificar la representatividad de sus componentes, ni el liderazgo de sus miembros. Para

acercarse a la realidad hay que observar lo que acontece cada lunes en las concentraciones (sobre todo en la de Bilbao) y los miércoles en la asamblea abierta donde se coordinan las actividades.

5.1. Dilemas internos

El primer escollo que surgió al crearse el MPB como equipo coordinador de la lucha fue la presencia de sindicatos (UGT y CCOO). Se zanjó aceptando, no sin recelos, su integración. Después apareció el protagonismo personal. Se compite por ir en la pan-carta, leer comunicados o intervenir en ruedas de prensa. En los plenos la mayoría de las discusiones están motivadas por la imagen ante los medios de comunicación. Ocurre en Bilbao porque la prensa está concentrada en la capital.

Un punto de fricción es el posicionamiento respecto a los planes de pensiones de empleo (EPSV), implantados en la administración pública vasca y en amplios sectores industriales de Gipuzkoa. En la promoción y gestión de las EPSV están implicados los cuatro sindicatos mayoritarios. En el MPB se ha conseguido llegar a un acuerdo para reclamar que se supriman las bonificaciones fiscales.

La puesta en marcha de la mesa de concertación puede reavivar el conflicto sindical, si quedan fuera los sindicatos de ámbito autonómico. Se puede llegar a cuestionar la legitimidad para negociar sin representar al conjunto de los pensionistas y careciendo de la capacidad de movilización que tienen las plataformas. Está por ver si CCOO y UGT defienden en la negociación las reivindicaciones que ahora asumen o toleran: demanda de 1.080 € de pensión mínima, derogación de la reforma laboral del PP (2013) y también la que ellos firmaron con el anterior gobierno del PSOE (2011).

Otro motivo de disenso es la «caja única de las pensiones». Pentsionistak Martxan reclama un sistema de pensiones propio en Hego Euskal Herria. El problema se neutraliza obviando el modelo de pensiones en la plataforma reivindicativa. Si no se respeta ese acuerdo tácito hay tensiones. El manifiesto conjunto de asociaciones de Navarra y de Euskadi hecho público el 18/10/18 declara: «... en relación con las Instituciones Vascas, no se libera por Ley su capacidad para ejercer competencias a la hora de decidir su techo de gasto y dignificar las pensiones a las que el Estado renuncia». Tal posicionamiento motivó una ardua polémica. Algunas plataformas se negaron a difundirlo. Hechos de ese tipo ponen a prueba el frágil equilibrio del MPB.

5.2. La cuestión del liderazgo

Toda organización, aunque tenga una estructura mínima, como los movimientos sociales, tiende a la jerarquización. Está ocurriendo entre quienes integran el MPB, pese a carecer de representatividad formal, dado que no se ha efec-

tuado ningún nombramiento o designación. Queda dicho que ni siquiera hay portavoces oficiales. En las concentraciones de Bilbao un elemento tan material como el control de la megafonía es un instrumento de poder que determina el orden y la duración de las intervenciones, facilitando además el acceso a los medios de comunicación. Esas circunstancias establecen un rango, una jerarquía, aunque el liderazgo sea colectivo. Las movilizaciones se secundan porque las convoca el MPB, no se responde al llamamiento de nadie con cualidades carismáticas.

5.3. Perfil de activista de movimientos sociales

Ese individuo que siente solidariamente la injusticia y que cree que a través de una movilización colectiva y solidaria es posible eliminarla (Ibarra, Grau 2000:04).

Además de la conciencia social intervienen otros elementos: la militancia política, la simpatía ideológica e incluso el afán de protagonismo personal. Quienes integran el MPB son conscientes de que si se exteriorizasen los conflictos internos se disolverían las concentraciones. Uno de los cometidos de las reuniones es ejercer la función de «tanque de tormentas» para evitar catástrofes.

6. El MPB y las organizaciones sindicales

La relación entre las organizaciones sindicales y los movimientos sociales, antaño el obrero, ahora el de pensionistas, siempre ha sido de mutuo recelo. Esa desconfianza se basa sobre todo en la defensa de las reivindicaciones. Parte de las aspiraciones que motivan un conflicto llegan a la mesa de negociación a través de los sindicatos. Son demandas maximalistas que se recortan en los acuerdos establecidos entre gobierno, patronal y sindicatos. Puede ocurrir con la consigna de la pensión mínima de 1.080 € que cohesiona y moviliza al colectivo de pensionistas.

Uno de los elementos que explican el éxito del MPB es la pluralidad lograda integrando sindicatos. Aunque solo participan UGT y CCOO, cabe interpretar que Pensionistak Martxan representa a LAB, sorprendiendo la ausencia de ELA, que no considera necesaria su presencia directa en el MPB. Sin embargo, apoya todas las movilizaciones. Lo evidencia su comunicado del 16 de febrero de 2018: «*ELA llama a participar en las movilizaciones convocadas por las plataformas de pensionistas*».

Los sindicatos tienen menor capacidad de movilización que el MPB. Estando activo el movimiento social, no es probable que tomen iniciativas propias

sobre pensiones. En Bizkaia, por exigencia expresa de la gente que participa en las movilizaciones, se excluyen símbolos y pancartas con distintivos de organizaciones. Los sindicatos secundan las convocatorias del MPB, dejando al margen las diferencias que provocan su división. Pero la capacidad de interlocución es competencia sindical. Si negocian en exclusiva las organizaciones sindicales de ámbito estatal, se puede reavivar la confrontación, afectando al colectivo de pensionistas.

7. El MPB y los partidos políticos

Como cualquier movimiento social, El MPB es apartidista, pese a que se difunden rumores interesados de lo contrario. Ni en las concentraciones ni en las reuniones se interviene nunca en nombre de ningún partido. No obstante, las personas que participan en las tareas organizativas tienen una ideología definida y hasta militancia política. No podría ser de otra forma, dada la personalidad del activista de movimientos sociales: «... *casi siempre esta sensibilidad especial se ha sedimentado a través de una práctica previa*» (Ibarra, Grau 2000:04).

En las concentraciones se aprecia confusión al no diferenciar el apartidismo del apoliticismo. En las manifestaciones se puede gritar: «*Rajoy dimisión*» o «*Ni un día más de gobierno del PP*», pero no declarar lo evidente: reivindicar pensiones dignas es hacer política. Cabe distinguir la política social de la partidista, pero intentar hacerlo ante una multitud entraña el riesgo de la incompreensión, sobre todo habiendo gente presta a promover un abucheo si se pronuncia esa palabra proscrita.

Desconciertan tales reacciones mientras se corean consignas de inequívoco alcance político: «*Si nos roban las pensiones, lo pagarán en las elecciones*». Esta proclama lleva a suponer que las movilizaciones proseguirán hasta mayo del 2019. Conforme se vaya acercando la cita con las urnas, se reclamará a los partidos que incluyan en sus programas electorales las reivindicaciones de los pensionistas, aunque no es probable que se llegue a orientar el voto en una dirección concreta.

Entretanto surgen partidos dispuestos a competir por los votos de nueve millones de pensionistas. El Partido de Jubilados y Pensionistas de España (PJPE) reclama dejar de abonar el IRPF. No es una medida para quienes cobran las pensiones más bajas, pues no dan para pagar impuestos. Tarjeta de presentación de Tercera Edad en Acción, que reniega de las movilizaciones en la calle: «*Somos expertos en la gestión, por nuestras actividades empresariales*». Tanta demanda por el voto pensionista recuerda el título de la última película de Buñuel: «*Ese oscuro objeto del deseo*», aunque tiene un indudable interés sociológico y político.

8. Reivindicaciones del movimiento de pensionistas

«Las soluciones a los problemas económicos son políticas, nunca económicas.»

Juan Torres

Las reivindicaciones fundamentales coinciden en todos los territorios. El detonador de las movilizaciones fue la oposición al incremento del 0,25%, establecido por el Gobierno del PP como «*índice de revalorización de las pensiones*». Calculado mediante una compleja fórmula, permitiría al gobierno de turno aplicar la subida preferida. El rechazo del 0,25% parece más que justificado.

La propuesta de un aumento del 0,25% de sueldo no es más que un intento de enmascarar la reducción del valor real de las pensiones para manipular a la opinión pública y facilitar la aceptación del nuevo sistema. (Etxezarreta 2013:53)

La alternativa al 0,25 % viene siendo desde el principio la revalorización anual de las pensiones en función del Índice de Precios al Consumo (IPC) real. Por eso, la mejora incluida en los Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2018 fue declarada insuficiente y no afectó a la participación en las movilizaciones. La propuesta del Gobierno del PSOE de aplicar el IPC real en 2019 tampoco ha convencido, sigue sin estar garantizada por ley o en la Constitución. Como además se reclama una pensión mínima de 1.080 €, cabe suponer que las movilizaciones proseguirán, confiando en que en la negociación tripartita (gobierno, patronal, sindicatos) o en vísperas de las elecciones de mayo de 2019, haya un compromiso de subida lineal que reduzca las desigualdades entre pensiones bajas y altas.

El colectivo de pensionistas lleva la iniciativa en el plano reivindicativo, de tal modo que ni el anterior gobierno ni el actual consiguen solucionar el conflicto. Entretanto, desde los sectores económicos, políticos y mediáticos que compiten por desprestigiar esa lucha, se acusa a los pensionistas de insolidaridad, al estar planteando, entre otras reclamaciones, pensiones superiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Si se aprobasen los PGE del 2019 con 900 € de SMI, las plataformas de pensionistas deberían valorar esta disyuntiva: a) seguir demandando los 1.080 € como una reivindicación irrenunciable e imposterizable, b) reclamar la equiparación con el SMI, uniendo ambas causas para que avancen al unísono. También se debería valorar si tiene sentido que los pensionistas reclamen un SMI de 1.200 €, en vez de hacerlo la gente afectada. En cualquier caso, al menos en teoría, la alternativa pasa por:

si se desea evitar un empobrecimiento generalizado de los jubilados futuros, se debe pasar de un sistema como el actual en el que los ingresos determinan los gastos a otro en el que sean los gastos los que determinen los ingresos necesarios. (Zubiri, 2015: 260)

8.1. Posicionamientos sobre la reivindicación de 1.080 € y las EPSV

El artículo 23 de la Carta Social Europea (creada en 1961, revisada en 1996) ampara el derecho de las personas de edad avanzada a la protección social. Interpretando dicha declaración respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), se estima que la pensión mínima en el Estado español debería ser de 1.080 € mensuales. Esa demanda, proclamada el año 2016, antes de comenzar el conflicto actual, se ha convertido en todos los territorios en el elemento aglutinador que sustituye al rechazo del 0,25%. De la fase de autodefensa se ha pasado a la ofensiva con una demanda difícil de asumir por cualquier gobierno. No obstante, algo se mueve en ese sentido cuando el 21/10/2018 un titular de *Europa Press* anunciaba: «*El Pacto de Toledo pide indicadores a la Seguridad Social para calcular mejor la pensión mínima*».

Las demandas de los pensionistas se convirtieron en moneda de cambio entre PP y PNV durante la negociación de los PGE de 2018. Algo similar ocurre entre PNV y EH Bildu al negociar los presupuestos del País Vasco para el 2019. En ese sentido, la agencia *Europa Press* recogía el 20 de octubre de 2018 la siguiente valoración:

El PNV cree «complicado» que pueda haber un acuerdo con EH Bildu sobre los Presupuestos vascos después de que la coalición soberanista haya pedido una inversión de 350 millones de euros para complementar las pensiones, cuando éstas no son competencia del Gobierno Vasco. Tras considerar que una «subida generalizada» debe reclamarla a Pedro Sánchez, ha asegurado que acceder a la exigencia de la coalición soberanista, supondría someter a los vascos a una doble tributación.

La demanda de EH Bildu está basada en los 1080 € de pensión mínima que reclaman los pensionistas, mientras que el PNV la cuestiona, conforme proclamaba el titular de Noticias de Gipuzkoa el 8 de mayo: «*Urkullu no ve viable las pensiones mínimas de 1.080 euros*». Es un asunto de mayor alcance que la materia presupuestaria, pues ambas formaciones, nacionalistas moderados y radicales, incluyen en sus planes soberanistas un sistema de pensiones propio. El modelo del PNV son las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV). Se trata de planes de pensiones de empleo que son productos financieros. La alternativa de EH Bildu no está definida, se limitan a reclamar el complemento hasta 1.080 € en los presupuestos del País Vasco.

La demanda de EH Bildu llega al movimiento de pensionistas a través del documento publicado el 18/10/18 por asociaciones de Euskadi y de Navarra: «*Reclamamos a los Gobiernos de Gasteiz e Iruña un reparto justo de la riqueza existente y que reconozcan una Pensión Mínima de 1.080 €*». Es una medida que no figura en la tabla reivindicativa del MPB. Caso de llevarse a efecto, supondría un agravio comparativo respecto a otros colectivos sociales con percepciones de RGI inferiores.

El PNV niega la viabilidad de la pensión mínima de 1080 €. También cuestiona el incremento de la cotización máxima que el Gobierno central estudia aplicar para aumentar la recaudación. Es una medida que sin llegar al «destope» (suprimir el límite superior de las cotizaciones) afecta a los sueldos altos.

8.2. Plataforma reivindicativa básica del MPB

- Revalorización de las pensiones según el IPC real, garantizada por ley.
- Reducir las desigualdades y la brecha de género, pensión mínima 1.080 €.
- Derogación de reformas laborales lesivas para las pensiones actuales y futuras.
- Integración de las trabajadoras de hogar en el régimen general de la Seguridad Social.
- Suprimir las desgravaciones de los planes de pensiones de empleo (EPSV).
- Suprimir la penalización de las jubilaciones anticipadas no voluntarias.

9. Defensa del bien común

El Sistema Público de Pensiones es un modelo de reparto basado en la solidaridad intergeneracional e interterritorial. Constituye un mecanismo de redistribución de rentas. El método es válido, fallan las fuentes de financiación, la distribución de los recursos disponibles y la gestión. Resulta imprescindible incrementar los ingresos procedentes de las cotizaciones, dignificando las retribuciones y las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras en activo. Dejando esas materias para quienes analizan la legislación y la regulación del mercado de trabajo, vayamos a ese modelo colectivo. Con un sistema de financiación individual no cabe imaginar que se pueda alcanzar la cohesión social lograda por el movimiento de pensionistas.

La lucha en defensa de pensiones dignas se basa en las claves del Sistema Público de Pensiones: bien común repartido de forma solidaria. El modelo establece una causa única. Es preciso mostrar sus insuficiencias y defender sus potencialidades de forma conjunta. La distribución debe ser equitativa, por eso se reivindica una pensión mínima que reduzca las diferencias entre pensiones altas y bajas, entre hombres y mujeres. Solidaridad en el colectivo de pensionistas, también con las generaciones futuras, reclamando la derogación de las reformas laborales de 2011 y 2013. Solidaridad con otras causas: conflictos laborales, recortes sociales, desigualdad...

El PNV aspira a generalizar en Euskadi un modelo de pensiones mixto, dual. Así lo anunció el 26/07/18 un titular del diario Deia: «*Remetería aboga*

por impulsar una EPSV para todos los trabajadores de Bizkaia». Tal proyecto no favorece al sistema público de pensiones ni beneficiaría al conjunto de los pensionistas. Se intensificaría lo que ocurre en la actualidad: parte de las retribuciones salariales dejan de cotizar a la Seguridad Social y se detraen recursos de las haciendas públicas a través de las desgravaciones fiscales. Los sindicatos que han contribuido a implantar las EPSV parece que ahora cambian de actitud. Cabe interpretarlo del comunicado de ELA publicado el 06/08/2018: «Tras el supuesto impulso a las EPSV hay un intento de rebajar la fiscalidad a las rentas más altas».

Los fondos de pensiones no convencen a la Ministra Magdalena Valerio. Es lo que se deduce de las declaraciones recogidas por la agencia *Europa Press* el 27/08/18 en la inauguración de los cursos de la Universidad de Verano de Baeza:

Este Gobierno apuesta por un sistema público de pensiones fuerte porque la inmensa mayoría de los trabajadores de este país no pueden confiar su suerte a tener una pensión en un futuro digna con un fondo de pensiones. Eso sería tomarles el pelo si tenemos en cuenta el nivel salarial.

10. Rejuvenecer en la edad tardía

En las concentraciones se ha dicho: «*la lucha nos rejuvenece, alarga nuestra esperanza de vida*». Esa expresión es fruto del sentimiento de pertenencia a un colectivo muy amplio, de millones de personas, que han llegado sentirse socialmente excluidas. Cuando tanta gente comparte un proyecto y aspiraciones en un lugar determinado, ese espacio adquiere carácter simbólico. Participar como sujeto activo, como protagonistas, en movilizaciones multitudinarias. Sentir el reconocimiento de gentes que pertenecen a generaciones más jóvenes. Sincerarse con quienes están alrededor en la concentración. Poder exponer casos particulares ante una cámara de televisión. Salir de la soledad que tantas veces acompaña a las personas de mayor edad. Compartir espacio físico, inquietudes, sentimientos, tiene efecto terapéutico, contribuye a mejorar la calidad de vida. La experiencia de los pensionistas constituye un fenómeno digno de estudio en dinámica de grupos y en psicología social.

Es la generación que sufrió la represión y las miserias del franquismo, conquistando las libertades y los derechos que hoy tenemos. Se trata de la gente que impulsó los movimientos sociales: obrero, estudiantil, ecologista, feminista o vecinal. Es un colectivo que en su juventud tuvo que soportar las penurias del trabajo asalariado en la industria o el campo, con tareas penosas y horarios cuartelarios. En el movimiento de pensionistas se daban las condiciones precisas para pasar de la sumisión a la indignación y a la acción directa: disciplina, tenacidad, experiencia y, por supuesto, tiempo libre. Si sorprendió el estallido del conflicto,

no debería extrañar la capacidad para organizar el proceso reivindicativo. Es una experiencia para sentirse útil que favorece la autoestima. Un ejercicio físico y mental que fortalece y vivifica.

11. De las coordinadoras de fábricas al movimiento de pensionistas

No abundan los fenómenos sociales con las características del movimiento de pensionistas desarrollado en Bizkaia. En duración guarda similitud con la «Huelga de Bandas» (1966) que duró 163 días y con la huelga de las trabajadoras de residencias (2017), 370 jornadas de paro indefinido. Ambas luchas tuvieron lugar en Bizkaia. En el aspecto organizativo, no en el origen ni en las características del conflicto, el ejemplo más parecido es el de las coordinadoras obreras del periodo de la «transición política». El sindicato CCOO nació en aquella época como movimiento de base que posteriormente se transformó en organización piramidal.

El caso más significativo, en cuanto a la forma de estructurarse, no en otros aspectos, es la Coordinadora de Fábricas de Bizkaia (CFB) (septiembre de 1976). Surgió como respuesta solidaria a un asesinato policial que tuvo lugar en Hondarribia (Gipuzkoa). Adoptó la forma de movimiento asambleario, agrupando a 240 representantes de 150 empresas, con una plantilla global de 100.000 trabajadores. En el plazo de dos semanas la CFB convocó y se secundaron 5 huelgas generales. El Gobernador Civil reconoció su capacidad de interlocución, autorizando tres concentraciones. A Sestao acudieron 40.000 personas, 15.000 en Erandio, 5.000 a Basauri. Se logró liberar a los obreros detenidos durante las manifestaciones.

El modelo organizativo era similar al del MPB: concentraciones, equipos de coordinación, capacidad de movilización, liderazgo colectivo. La CFB fue un ensayo de democracia directa en un sistema político sin libertades. Las asambleas de fábrica eran decisorias, en ellas se elegían las delegaciones y se votaban a mano alzada las propuestas de movilización.

La CFB se diluyó al acabar el conflicto que la había motivado, pese a que algunos sectores intentaron mantenerla sin las condiciones de las que surgió. Algo similar podría ocurrir con el MPB, si se pretendiese darle continuidad cuando concluya el conflicto. El modelo de las coordinadoras obreras no desapareció con la disolución de la CFB y la legalización de las organizaciones sindicales (abril de 1977), se expandió por las zonas fabriles y durante varios años, hasta la consolidación de los sindicatos, coexistían ambos sistemas de representación en una misma empresa.

Caso notable de cohabitación fue Coordinadora de Representantes de Trabajadores de AESA (septiembre de 1977), constituida al anunciarse la reconver-

sión que una década después culminaría con el cierre de varios astilleros, entre ellos Euskalduna (junio de 1988). Dicha coordinadora, reconocida por la dirección de la empresa pública Astilleros Españoles S.A., recibida en los ministerios afectados por el conflicto, estaba formada por 26 delegados pertenecientes a 10 centros de trabajo, con plantilla global de 20.000 trabajadores (8.000 en Bizkaia). Para conocer detalles de esos episodios del movimiento obrero consultar en bibliografía los trabajos de Luis Alejos.

12. El conflicto continúa, la lucha sigue

El 18 de octubre de 2018 diversas plataformas de pensionistas del País Vasco y de Navarra reunidas en Vitoria/Gasteiz, acordaron convocar manifestaciones en las cuatro capitales el sábado 15 de diciembre, en vísperas de las festividades navideñas. En Bizkaia en esa fecha se cumplirán 11 meses de concentraciones semanales y será la séptima manifestación que se celebre en el mismo periodo de tiempo, destacando la movilización multitudinaria e intergeneracional que el 17 de mayo concentró en Bilbao a 115.000 personas, bloqueando las calles y plazas de la ciudad.

Las movilizaciones promovidas a escala estatal los días 24 y 27 de octubre por la red No + Precariedad, integrada por un centenar de colectivos, han logrado una participación notable. Esa confluencia de movimientos sociales, apoyada por algunos sindicatos y partidos de izquierda, saca a la calle el extenso y grave dilema de las desigualdades sociales, sintetizadas en cuatro reivindicaciones básicas: redistribuir riqueza, conquistar derechos, recuperar el planeta, vida digna. Son hechos que evidencian el auge de los movimientos sociales, en particular el de pensionistas, ampliamente representado en la manifestación del sábado 27 en Madrid.

Resulta paradójico que un siglo después de implantarse en el Estado español el Retiro Obrero Obligatorio (1919) que estableció la edad de jubilación a los 65 años, los y las pensionistas tengan que reclamar que se respete, entre otros derechos, la edad de jubilación instaurada hace 100 años. Aquél histórico acontecimiento tuvo lugar en una época convulsa, con un gobierno conservador, en un país que todavía negaba el voto a las mujeres. Tras el cambio de gobierno de junio de 2018, la Coordinadora Estatal (COESPE) impulsó una consigna que se ha convertido en patrimonio de todas las movilizaciones de pensionistas y que marca el rumbo de futuros acontecimientos: «*Gobierne quien gobierne, las pensiones se defienden*».

Las concentraciones se mantienen en el País Vasco y se generalizan en el conjunto del Estado. Bizkaia seguirá como referente, salvo que surjan conflictos internos por cualquiera de los motivos citados. Cabe suponer que prosegui-

rán las movilizaciones hasta las elecciones de mayo del 2019 y que entretanto el Gobierno central hará algún gesto satisfactorio. Esa fecha de referencia pondrá a prueba el compromiso de los partidos políticos con las reivindicaciones del movimiento de pensionistas.

13. Claves del conflicto

1. Las concentraciones de Bilbao comenzaron el 15 de enero mediante convocatoria anónima. El MPB, grupo que coordina las acciones, surge de las concentraciones.
2. El detonador de las movilizaciones fue el 0,25%, convertido en referente símbolo. Previsiblemente, a ningún gobierno se le ocurriría volver a implantarlo.
3. La inclusión en los PGE de la mejora de las pensiones en base al IPC real no tiene efecto desmovilizador. La alternativa al 0,25% es la pensión mínima de 1.080 €.
4. El PNV, fuerza hegemónica en la CAV, niega la viabilidad de la pensión mínima de 1.080 €. Su alternativa son las EPSV, incluidas en su proyecto soberanista.
5. Paradoja: donde mayor es el nivel de combatividad y de renta, se implantan planes privados de empleo (EPSV), considerados amenaza al sistema público de pensiones.
6. Las concentraciones de Bizkaia, el modelo organizativo del MPB, son un referente, tienen efecto llamada para el colectivo de pensionistas del conjunto del Estado.
7. Las movilizaciones podrían sucumbir por: a) protagonismo personal, b) desacuerdo sobre caja única de pensiones, a) pacto sindical que anule la demanda de 1.080 €.
8. El movimiento de pensionistas aspira a seguir activo en las elecciones de 2019. Es previsible que el Gobierno haga algún gesto previo sobre pensiones mínimas.
9. El soporte del MPB son las concentraciones, sin ellas perdería legitimidad. No cabe descartar que al acabar las movilizaciones haya intentos de mantenerlo.
10. Sugerencia para proyecto de investigación: analizar las claves de este movimiento social, espontáneo, descentralizado y plural, no supeditado a partidos ni sindicatos.

14. Publicaciones citadas en el texto

- ETXEZARRETA, Miren (2013), «Las pensiones públicas en cuestión», *Laberinto*, n.º 40.
- IBARRA, Pedro y GRAU, Elena (2000), *Anuario de Movimientos sociales. Una mirada sobre la red*, Icaria Editorial y Getiko Fundazioa, Barcelona, 9-26.
- SÁENZ, Luis María (2011), «Pensiones, capitalismo y desigualdad», *Lan Harremanak*, 24, 139-164.
- ZUBIRI, Ignacio (2015) «Cómo reformar las reformas de las pensiones... y el coste de no hacerlo», *Lan Harremanak*, 33, 259-287.

Otras fuentes documentales

- ALEJOS, Luis (1977), «Las luchas de septiembre del 76 en Vizcaya», *El Cárabo*.
- ALEJOS, Luis (2017), La amnistía del 77 y el movimiento obrero, Pensamiento Crítico.
- ALEJOS, Luis (2018), seis artículos de opinión sobre pensiones, eldiarionorte.es
- DE LA FUENTE, Mikel, diversos artículos sobre pensiones, Viento Sur.
- ETXEZARRETA, Miren, Iglesias Fernández, José, Idoate, Elena, Junyent, Joan (2009), *Sin pensiones públicas, qué futuro?* Seminario Economía Crítica, Icaria, Barcelona.
- NAVARRO, Vicenç, Torres, Juan, Garzón, Alberto (2010), *¿Están en peligro las pensiones públicas?* Manu Robles-Arangiz Institutua.
- PORTAS, M.^a Victoria (2017), *La sostenibilidad de las pensiones: ¿problema de mercado o problema político?* Foro Ametzagaña.
- RUIZ CABEZUELO, José Manuel (2015), Tesis doctoral *Evolución de la pensión de jubilación: presente y futuro*, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche.

Cursos de verano 2018

- Baeza: *El futuro de las pensiones a debate: retos y apuntes para sus sostenibilidad*, <https://cursosdeverano.unia.es/item/el-futuro-de-las-pensiones-a-debate-retos-y-alternativas-para-su-sostenibilidad.html>
- Donostia / San Sebastián: *La sostenibilidad del actual sistema de pensiones*, <https://www.uik.eus/es/la-sostenibilidad-del-actual-sistema-de-pensiones#panel2>

EMPLEO Y JUBILACIÓN: ¿RECONSTRUCCIÓN O CAMBIO DE PARADIGMA?

Employment and retirement: reconstruction or paradigm shift?

ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO*

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I-Castellón

RESUMEN

¿Se halla en el mercado (financiero) la solución a los problemas de los sistemas de Seguridad Social europeos surgidos tras la Segunda Guerra Mundial? Basados en la técnica financiera del reparto —traducción de los valores de solidaridad profesional e intergeneracional— parecen incapaces de asegurar su sostenibilidad futura a medio y largo plazo debido al incremento de la esperanza de vida, la reducción de las tasas de natalidad y los altos niveles de desempleo. Este diagnóstico no es nuevo pues las dificultades económicas han acompañado desde sus orígenes a los sistemas de seguridad social (DURAND, 1953; VENTURI, 1954). La novedad radica en las soluciones propuestas: el recurso en mayor o menor medida al mercado financiero y en el consenso social, parlamentario y ciudadano que suscita esta solución. Este consenso no es casual: desde hace años, el poder financiero mundial ha desembarcado en buena parte de los medios de comunicación con la finalidad de crear una «única» solución a la crisis de los modelos de reparto: su capitalización en el mercado financiero.

Este estudio resume las características tradicionales del sistema español de seguridad social (en general, del modelo europeo), las distintas reformas normativas operadas en los últimos años y el grado de penetración de importantes grupos financieros en los medios de comunicación —acrecentado con la última crisis financiera—, para poner de manifiesto que nos encontramos ante un cambio de paradigma para la protección de la jubilación y que en este cambio sólo hay un vencedor: el poder financiero mundial.

Palabras clave: Seguridad social; Medios de comunicación; capitalización; poder financiero; fondos de pensiones; fondos de inversión; reparto; jubilación; vejez.

ABSTRACT

Is the (financial) market the solution to the problems of the European Social Security systems that emerged after the Second World War? Based on a pay-as-you-go basis —the technical translation of the values of professional and intergenerational solidarity— they seem incapable of ensuring its future sustainability in the mid and long terms due to increased life expectancy, lower birth rates and high unemployment levels. This diagnosis is not new: economic difficulties have accompanied Social Security from its origins (DURAND, VENTURI). The novelty lies in the proposed solutions: an appeal, to a greater or lesser extent, to the financial market, and in the social, parliamentary and citizen consensus that gives rise to this solution. This consensus is not coincidental: for years, global financial power has landed in most mass media to create a «unique» solution for the crisis of pay-as-you-go basis models its capitalization in the financial market.

This study summarises the traditional characteristics of the Spanish Social Security System (generally from the European model), the different regulatory reforms operated in recent years and the degree of penetration of important financial groups in mass media —which increased with the last financial crisis— to show that we are facing a paradigm shift to protect retirement, and that there is only one winner in this change: global financial power.

Keywords: Social Security; Mass Media; Capitalisation; Financial power; Investment funds; pay-as-you-go; Old-age pension.

* **Correspondencia a:** Arántzazu Vicente Palacio. Avinguda de Vicent Sos Baynat s/n. 12071 Castellón de la Plana – vicente@uji.es – https://orcid.org/0000-0002-6559-4386

Cómo citar: Vicente Palacio, Arántzazu. (2018). «Empleo y jubilación: ¿reconstrucción o cambio de paradigma?»; *Lan Harremanak*, 40, 49-66. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20328).

Recibido: 2 noviembre, 2018; aceptado: 2 diciembre, 2018.

ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2018 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

SUMARIO

1. El modelo europeo de seguridad social: desmercantilización (o publicación) de las necesidades sociales.—2. Factores de riesgo y reformas: desde la inicial reducción de la suficiencia de las pensiones públicas al cambio de paradigma de protección.—3. La unicidad de las soluciones: ¿se trata de un cambio de paradigma económicamente neutral?—4. Un epílogo y tres conclusiones.—5. Bibliografía.

«Si se crea una percepción lo suficientemente fuerte de que el Estado del Bienestar se encuentra agonizando, se logra que resulte más fácil podar otras partes sin que nadie pregunte adónde fueron a parar.» (Nicholas Timmins, *The Five Giants. A biography of the Welfare State*, 1995)

1. El modelo europeo de seguridad social: desmercantilización (o publicación) de las necesidades sociales

La opción histórica de los reformadores sociales europeos a favor de los sistemas de seguridad social de tipo contributivo-profesional tuvo como lógico efecto la configuración de un binomio inseparable entre el trabajo y la seguridad social. Mas concretamente, fue el recurso a la técnica aseguradora la determinante de esta relación. Fracasado el sistema de libertad subsidiada ensayado en un primer momento a través del Instituto Nacional de Previsión (1908), la siguiente etapa en la construcción del sistema de seguros sociales fue la obligatoriedad en el aseguramiento de algunos de los riesgos derivados de la prestación de servicios por cuenta ajena en la nueva sociedad industrial. Esta conexión revolución industrial-alienación del trabajo/trabajador es clave en la gestación del sistema de seguros sociales y también en la delimitación de la población protegida por estos seguros sociales. El escaso papel y capacidad económica del Estado, marcado por el liberalismo político y económico de la época, la insuficiencia de recursos de la clase obrera y la estrecha vinculación de los impulsores de los seguros sociales con compañías aseguradoras determinó, por un lado, la necesidad de implicar a los patronos de la nueva clase trabajadora en la financiación de la protección social, junto al beneficiario y al Estado; y, por otro, el recurso a la técnica aseguradora como mecanismo para la dispersión de los riesgos recién socializados. De hecho, sólo los obreros de menor capacidad económica estaban comprendidos en su campo de aplicación, de forma que posiblemente

pueda afirmarse que el adjetivo «social» de los seguros sociales iniciales tenía un significado bien diferente del actual (Heyde, 1931; Molleda, 1988; AAVV, 2000; AAVV, 200).

La realización de actividad laboral no sólo condicionaba la adscripción o pertenencia del ciudadano (que sólo era relevante en tanto trabajador) a los seguros sociales sino que también desplegaba otros muchos efectos, tales como la necesidad de que el trabajador mantuviera viva esa relación laboral en el momento del hecho causante (alta o situación asimilada), o su contribución económica al sistema (exigencia de periodo de carencia para prestaciones derivadas de enfermedad común), efectos que, en general, y con algunas salvedades o matizaciones, perduran en la actualidad. Las prestaciones económicas del sistema de seguros sociales se configuraron como rentas sustitutivas de las rentas salariales perdidas a resultas de la actualización de los riesgos protegidos y sólo muchos años después se ha diluido —que no roto— esta conexión al permitirse el acceso a algunas prestaciones económicas desde la situación de no alta o asimilada¹. El sistema de responsabilidad en materia de prestaciones por incumplimiento de las obligaciones empresariales es un claro ejemplo que todavía perdura y, en materia de jubilación, es especialmente significativo (AESSS, 2012).

No fue casualidad que el primer seguro social fuera el Retiro Obrero (1919) —obligatorio a partir de 1921— y que fuera un sistema financiero de capitalización. En su función de instrumento para la consecución de la «paz social» tenía un indudable papel apaciguador, con la ventaja de no implicar a corto/medio plazo el pago de prestaciones. Incluso yendo mas lejos, tampoco a largo plazo suponía la asunción de grandes riesgos económicos al fijarse como edad del retiro los 65 años, cuando la media de la esperanza de vida se situaba lustros por debajo de dicha edad. Habría que esperar en algunos casos muchos años para que los seguros obligatorios cubrieran riesgos sociales determinantes de protección más inmediata: maternidad (1929); enfermedad (1942); invalidez (1947); muerte y supervivencia (1955) y desempleo (1961).

El actual sistema español de seguridad social se ha caracterizado desde su nacimiento (1967), por los siguientes rasgos:

- a) La socialización del riesgo de la pérdida de rentas salariales a través de la técnica aseguradora. Inicialmente los riesgos protegidos fueron los di-

¹ La Ley 26/1985, de 31 de julio, permitió el acceso a la pensión de incapacidad permanente absoluta y jubilación desde la situación de no alta o asimilada al alta, aunque exigiendo un periodo de cotización previa superior al supuesto clásico de acceso desde la situación de alta o asimilación al alta. La Ley 40/2007, de 4 de diciembre, permitió también el acceso desde la situación de no alta o asimilada a las pensiones de viudedad y orfandad. Esta última Ley también suprimió el requisito del periodo de carencia para el acceso a la pensión de orfandad cuando el trabajador causante fallece estando en alta o situación asimilada al alta.

rectamente vinculados a la actividad laboral y sólo más recientemente se han socializado otros riesgos (paternidad; cuidado de menores enfermos de cáncer u otra enfermedad grave).

- b) La convivencia, muy desigual en su intensidad protectora, de dos niveles de protección: el contributivo y el no contributivo. Desde la aprobación de este último (Ley 26/1990, de 20 de diciembre) las prestaciones y su ámbito de cobertura se mantienen prácticamente idénticos.
- c) La separación de las fuentes de financiación entre ambos niveles de protección: la financiación profesional a través de cuotas en el nivel contributivo y la financiación fiscal para el nivel no contributivo. Desde el Pacto de Toledo (1995) y su concreción legal (1997), todas las prestaciones que el TRLGSS configura como no contributivas se financian vía fiscal, incluyendo los complementos por mínimos.
- d) La opción por un sistema financiero de reparto como manifestación de la solidaridad «intergeneracional», pues lo cotizado por la totalidad de los trabajadores se destina a sufragar las pensiones de quienes son, en el mismo espacio temporal, beneficiarios de pensiones. Por definición, el sistema de reparto excluye la acumulación de capital y por consiguiente, su movilización en el mercado de capitales, con la salvedad de los excedentes o superávits que puedan producirse en cada momento, que pasan a integrar eventuales fondos de reserva.
- e) La configuración de las prestaciones económicas del nivel contributivo como rentas sustitutivas del salario de tal forma que, en lo que se refiere a la jubilación y desaparecida con carácter general la jubilación forzosa, el hecho causante exige la concurrencia (simultánea o no) de dos circunstancias: el cumplimiento de la edad establecida en cada caso y el cese en el trabajo.
- f) Derivado de lo anterior, la tradicional incompatibilidad de la pensión de la jubilación con el trabajo, por cuenta propia o ajena.

2. Factores de riesgo y reformas: desde la inicial reducción de la suficiencia de las pensiones públicas al cambio de paradigma de protección

Dos virus parecen afectar la salud de los sistemas de seguridad social: el envejecimiento de la población y las altas tasas de desempleo. La dependencia de los sistemas de reparto de ambas variables —que serán críticas con la llegada de la generación del baby boom a la edad de jubilación— ha llevado al legislador a adoptar medidas para asegurar la sostenibilidad del sistema. Resulta interesante poner de manifiesto que el discurso político resulta idéntico en todos los países europeos, con independencia de su esperanza de vida y de su nivel de desempleo

e incluso de las diferencias demográficas o de cualquier otra singularidad nacional (población; producto interior bruto; deuda pública, costes sociales, carga impositiva, etc.). Incluso el lenguaje al que recurre el discurso político ha sufrido una interesante mutación: la sostenibilidad ya no es económica sino financiera; mientras lo económico remite a la administración eficaz para satisfacer las necesidades humanas materiales con bienes escasos, lo financiero alude a cuestiones bancarias o bursátiles. Un sistema de reparto no precisa de sostenibilidad financiera sino de una adecuada y eficaz administración de unos recursos económicos que siempre son escasos.

El legislador lleva años adoptando distintas medidas para gestionar los recursos limitados del sistema de seguridad social. En el caso español, son reformas adoptadas desde el consenso parlamentario y social en un intento de sustraer del conflicto electoral y social una institución que goza en nuestro país de un amplio respaldo. Este consenso admite también otra lectura menos complaciente, como se expondrá con posterioridad. Sin ánimo exhaustivo, las medidas adoptadas para asegurar la sostenibilidad del sistema de seguridad social y específicamente, de la que constituye su pilar fundamental han sido las siguientes (Vicente-Palacio, 2015):

- a) Se ha operado un progresivo endurecimiento de los requisitos de acceso a la pensión de jubilación. Sin ninguna referencia a eventuales problemas de sostenibilidad² se incrementó el periodo de carencia exigible pasando de diez a quince años (1985). Además, la clásica doctrina jurisprudencial de los días-cuota —que facilitaba el cumplimiento de este requisito— fue atajada por el legislador años más tarde (2007)³ eliminando expresamente su aplicación a las pensiones de jubilación y donde la sostenibilidad *financiera* aparece ya en dos ocasiones como razón que impele la reforma, en una difícil convivencia con el reforzamiento de los

² Ley 26/1985, de 31 de julio: «Desde los años iniciales de la crisis económica ha sido constante y generalizada la opinión de que la Seguridad Social está necesitada de profundas reformas, punto sobre el que, puede afirmarse, existe hoy una práctica unanimidad por parte de las fuerzas sociales y políticas más representativas. Pero el ya muy largo proceso indicado ha hecho que los desequilibrios producidos en el sistema estén actuando negativamente sobre la economía y el empleo y poniendo en peligro el propio éxito de la reforma que se está abordando, en orden a garantizar su viabilidad y particularmente el mantenimiento del nivel y necesaria actualización de las pensiones. Las medidas que se aprueban en la presente Ley se inscriben en esa primera fase de rectificación de los defectos y desviaciones más notorias y urgentes, y persiguen los siguientes objetivos: reforzamiento del carácter profesional, contributivo y proporcional de las pensiones de jubilación e invalidez; correlativa mejora de la protección no contributiva; mejora de la eficacia protectora por la reordenación de recursos, y racionalización de la estructura del Sistema».

³ Ley 40/2007, de 4 de diciembre: «(...) todo ello en el contexto de las exigencias que se derivan de la situación sociodemográfica, de la que resaltan circunstancias tales como el envejecimiento de la población, la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo y el fenómeno de la inmigración, así como de los criterios armonizadores hacia los que se apunta en el ámbito de la Unión Europea, con el objetivo de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones»

principios de solidaridad y de contributividad también invocados por la reforma.

Especial referencia merecen las consecuencias que se atribuyen al trabajo a tiempo parcial para el cómputo del periodo de carencia; tras varias idas y venidas en las que la intervención de los Tribunales ha jugado un papel fundamental, en la actualidad el coeficiente global de parcialidad constituye la materialización de la estricta aplicación del principio de proporcionalidad en el caso del trabajo a tiempo parcial de tipo horizontal, pero no así en el vertical que a estos efectos mantiene el tratamiento discriminatorio que el TJUE ha considerado en relación con la prestación de desempleo (y que ha sido corregido reglamentariamente en relación a esta por el RD 950/2018, de 28 de julio).

- b) Los parámetros para el cálculo de la cuantía de la pensión ha sido otro de los aspectos sobre los que el legislador ha vuelto con insistencia, ampliando en los últimos años el espectro de las medidas adoptadas. Todas ellas convergen en la misma finalidad: la reducción del gasto, no mediante una mejor gestión de los recursos sino mediante la reducción de la cuantía de las prestaciones.

El incremento del periodo computable para el cálculo de la pensión pasó de cinco (1974) a ocho años (1985), a quince años (1997) y a veinticinco (2013) que será de total aplicación a partir de 1-1-2022. En definitiva, en cuarenta y siete años se ha quintuplicado el periodo de referencia para el cálculo de la base reguladora.

La reducción de la cuantía de la prestación que se deriva de esta ampliación se agrava como consecuencia de otras reformas. La elevación del número de años de cotización (37 años) exigidos para cobrar el 100% de la pensión y especialmente, la reducción del sistema de integración de lagunas, cuya probabilidad aumenta con la ampliación del periodo de referencia de la base reguladora: si con anterioridad estaba asegurada su integración con la totalidad de la base mínima de cotización para mayores de 18 años, esta garantía fue limitada (2011) a cuarenta y ocho mensualidades limitándose al 50% de dicha base la integración de las restantes mensualidades. En ambos casos y para los trabajadores a tiempo parcial, la base mínima a tener en consideración es la correspondiente al número de horas contratadas en último término lo que se aleja completamente de las reglas de contributividad y proporcionalidad reiteradamente invocadas.

La limitación de los complementos por mínimos a la cuantía anual de las pensiones no contributivas resulta también en la reducción de la protección pública. La separación de las fuentes de financiación entre ambos niveles del sistema y la que entonces (1997) parecía una medida razonable de remitir a la financiación fiscal los complementos por mínimos como manifestación de solidaridad nacional —ya no profesional, como antaño— y dedicar los excedentes

del nivel contributivo a la constitución de reservas se ha tornado en una medida reaccionaria. Su finalidad no es evitar el trasvase de fondos desde el nivel contributivo al nivel no contributivo sino lo contrario: bajo la apariencia de un tratamiento supuestamente igualitario de la protección financiada fiscalmente se reduce el ámbito de la suficiencia en el nivel contributivo.

Mención aparte merece la reforma del sistema de revalorización y la introducción del factor de sostenibilidad. Las variables tomadas en consideración por el nuevo Índice de Revalorización (2011) —ingresos y gastos del sistema de pensiones, el número de pensionistas y la evolución de la pensión media— están vinculadas exclusivamente a la sostenibilidad financiera del sistema y no a la suficiencia de la pensiones o al mantenimiento de su poder adquisitivo. Dado que todas estas variables tienen previsto en los próximos años una evolución negativa, la reforma se traduce en la aplicación durante un largo periodo de tiempo de la irrisoria garantía mínima de un índice de 0,25% IPC. El vago acuerdo adoptado en la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo permite diversas interpretaciones y habrá que esperar a ver qué ocurre con los Presupuestos Generales del Estado para 2019.

Finalmente, el Factor de Sostenibilidad (2013) actúa directamente sobre la determinación de la cuantía inicial de la pensión de jubilación operando nuevamente con una variable desvinculada de la contributividad y proporcionalidad: la esperanza de vida, en lo que constituye una cínica manipulación del concepto de «solidaridad intergeneracional», de resonancias positivas en el ámbito de la justicia natural. Con la finalidad de *«ajustar la pensión inicial de manera que el importe total que perciba a lo largo de toda su vida un pensionista que acceda al sistema de pensiones dentro de un cierto número de años y que previsiblemente tendrá mayor esperanza de vida sea equivalente al que percibe el que se jubile en un momento anterior»* el sistema se ha transformado desde un modelo de aportación y prestación definidas a un modelo de prestación indeterminada (Tortuero Plaza, 2014). Aparece así otra de las características de la nueva modernidad: la aceptación del papel residual del Estado en la gestión del riesgo cuyo papel debe limitarse a fomentar la protección mediante mecanismos financieros capitalistas. El incremento de esperanza y calidad de vida es un problema, más que una conquista social y este nuevo riesgo constituye un nuevo nicho de negocio (sociedad reflexiva) para un nuevo capitalismo liberado y cada vez más poderoso.

Especial referencia merecen la sucesivas reformas del régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo. En la evolución de la protección de la vejez, el legislador ha recurrido a distintas denominaciones y resulta difícil resolver si estos cambios obedecen simplemente a la voluntad de diferenciarse de sus predecesores o si responden a un cambio del riesgo o situación protegida. Algún autor ha señalado que el Retiro Obrero no establecía en ningún momento la incompatibilidad de la pensión con el trabajo, pero es que posiblemente era

innecesaria una prohibición legal expresa, dado que si pocos de los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación llegaban a cumplir 65 años, muchos menos lo harían en condiciones de continuar desarrollando su actividad laboral. Y es que la relación que el legislador establezca entre trabajo y el derecho a la percepción de la pensión constituye un claro indicio de cual es la situación de necesidad protegida económicamente por la actual pensión de «jubilación».

Nuestro actual sistema de Seguridad Social estableció explícitamente la incompatibilidad entre el trabajo y el pensión de jubilación y, en general, con todas las pensiones, y también la de incapacidad permanente⁴. Lógicamente hay diferencias entre ambas pero la situación de necesidad protegida es (era) idéntica en ambos casos: la pérdida de los ingresos derivados del trabajo por el cese en el trabajo, bien a causa de la edad bien por la incapacidad para continuar desarrollando la actividad laboral. Las prestaciones económicas se configuraban pues, como rentas sustitutivas de las rentas salariales, con alguna excepción residual⁵. La realización de trabajo retribuido por el pensionista de jubilación determinaba la suspensión de la pensión, sin que las nuevas cotizaciones pudieran tener efecto sobre la cuantía de la pensión cuando al finalizar su prestación laboral, se reanudara su abono. Es en el marco de las (iniciales) políticas blandas de retraso en el acceso a la pensión de jubilación y de fomento de empleo (2002) cuando se admite, por primera vez, la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo a tiempo parcial, reconociendo a las nuevas cotizaciones efectos sobre la cuantía de la pensión, al igual que en los supuestos de jubilación flexible, también articulada sobre el trabajo a tiempo parcial. Dado que la elevación general de la edad mínima de acceso a la pensión de jubilación parecía una medida imposible de adoptar en el marco del consenso social y parlamentario, el abono de una pensión parcial durante un cierto tiempo parecía una solución preferible al abono de su cuantía íntegra. Los escasos incentivos articulados para dotar de

⁴ Situación particular es la pensión de viudedad, cuya caracterización se omite deliberadamente. Por lo que respecta al permisivo régimen de compatibilidad de la pensión de incapacidad permanente en sus grados de absoluta y gran invalidez con el trabajo es fruto de la interpretación jurisprudencial (2002 y siguientes) de un precepto cuyo tenor literal no ha cambiado desde 1974 (salvo en el establecimiento reciente de la incompatibilidad cuando el trabajador cumpla la edad de acceso a la jubilación). Esta interpretación ha alcanzado incluso reconocer el derecho a tomar en consideración las nuevas cotizaciones realizadas durante el periodo de suspensión de incapacidad permanente por la realización de actividad laboral para el cálculo de la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente que se reanuda con posterioridad [STS de 25-4-2018 (núm. rec. 2322/2016)]

⁵ Incapacidad Permanente Parcial; Lesiones Permanentes no Invalidantes (en caso de contingencias profesionales) e Indemnizaciones a tanto alzado en caso de fallecimiento por contingencias profesionales. Igualmente es preciso un replanteamiento de la cobertura de la viudedad. Las opciones son múltiples, pero es preciso recuperar la dependencia económica como situación de necesidad real protegida, y sin perjuicio de establecer medidas compensatorias de carácter temporal para permitir al supérstite ajustar su economía a la nueva situación familiar. El ahorro obtenido debería servir para mejorar la protección de la orfandad y de la propia viudedad cuando efectivamente exista situación de necesidad.

atractivo a estas medidas, unido a la sospecha de un uso torticero, entre otras razones, motivaron sucesivas reformas normativas que han ido endureciendo progresivamente los requisitos.

El vigente régimen —supuestamente extraordinario— de compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo es indicativo de que está operándose una sutil transformación de la situación de necesidad protegida, que ya no es la pérdida de los ingresos derivados del cese en el trabajo a consecuencia de la imposibilidad «presunta» de trabajar por razón de edad (lo que se verifica mediante la inactividad laboral), sino el mero cumplimiento de la edad en la que se fija el umbral de vejez. La pensión de jubilación aparece como la recuperación periódica de las cuotas abonadas (ahorradas), en la más pura configuración de un seguro de rentas de vejez, incluso si se mantiene el sistema financiero de reparto (cuentas nocionales). La técnica del seguro, que nunca ha desaparecido totalmente de nuestro sistema de seguridad social se alza con el protagonismo al convertir el riesgo asegurado (vejez) en la situación protegida (vejez).

En el régimen ordinario (art. 213 TRLGSS) se permite la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo a tiempo parcial, reduciendo en tal caso la cuantía de la pensión en el porcentaje de jornada que el trabajador lleve a cabo. Pero esta compatibilidad se flexibiliza notablemente cuando el trabajo se lleva a cabo por cuenta propia, pues en tal caso se permite percibir el 100% de la pensión de jubilación siempre que los ingresos percibidos por este trabajo no superen el 100% del salario mínimo interprofesional. Dada la dificultad de control de los ingresos de los trabajadores autónomos resulta evidente que esta medida supone la apertura total a la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia, sin que además el sistema obtenga un «retorno de solidaridad» pues dicho trabajo está exento de cotizar (Ballester Pastor, 2018). De momento, la reducción del número de desempleados justifica la exclusión de la compatibilidad total de la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta ajena con carácter general aunque no así en el régimen extraordinario. Efectivamente, otro tipo de razones ajenas a la política de empleo inspiran la regulación de la compatibilidad prevista en el art. 214 TRLGSS. Este precepto permite la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena y ya sea a tiempo completo o parcial, siempre que el trabajador haya accedido a la pensión de jubilación a partir de la edad mínima establecida, exigiéndose también que el porcentaje aplicable a la base reguladora para la determinación de la pensión sea del 100%. La cuantía de la pensión se reduce al 50% con carácter general, porcentaje que es del 100% si la actividad es por cuenta propia y se acredita tener contratado al menos, un trabajador por cuenta ajena.

Dejando ahora aparte las discrepancias en relación a la aplicación de esta última compatibilidad por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la progre-

siva aceptación de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo abunda en el cambio de situación protegida por la pensión de vejez. La edad no implica una imposibilidad física para desarrollar una actividad profesional sino que el cumplimiento de una determinada edad permite recuperar las aportaciones realizadas a un «seguro» de vejez aunque no exista una efectiva (y de momento, total) pérdida de los ingresos proporcionados por el trabajo. Indudablemente, la flexibilización del régimen de compatibilidad también guarda conexión con la minoración de la tasa de sustitución de la pensión de jubilación resultante de las reformas operadas en los últimos años: el legislador está eliminando los obstáculos para permitir que el pensionista pueda complementar su pensión con ingresos derivados del trabajo amparándose en una manipulación del concepto de «envejecimiento activo», pues si bien es cierto que este concepto en sus primeros años atendió en alguna medida a la dimensión laboral, lo cierto es que la definición manejada por la OMS se aleja mucho en lo que a la seguridad y cuidados necesarios de la vejez se refiere a las consecuencias que cabe esperar de las reformas sobre la protección de la vejez.

3. La unicidad de las soluciones: ¿se trata de un cambio de paradigma económicamente neutral?

Una de las características de la «sociedad del riesgo» que tan tempranamente supo predecir la sociología (BECK, 1986) fue el dominio absoluto de los medios informativos por los grupos de presión ligados al capitalismo mas salvaje o, en su caso, a los poderes públicos, con la finalidad de generar un pensamiento social uniforme. La tergiversación de la información y la manipulación de las emociones —especialmente el miedo— durante un periodo continuo de tiempo erosionan la racionalidad, llevando a los individuos y a la sociedad al convencimiento del carácter unidireccional de unas soluciones que no son, ni social ni económicamente, neutrales.

La financiación es el escollo principal para cualquier sistema de seguridad social puesto que los recursos económicos son siempre limitados. Ya era así en 1919 (Retiro Obrero) y continúa siéndolo en la actualidad, tanto para los sistemas de reparto como para los sistemas de capitalización. Tanto es así que los términos seguridad social y crisis forman desde el nacimiento de aquélla un binomio inseparable. Los impulsores de los seguros sociales en toda Europa (Durand, 1953; Venturi, 1954) dedicaron mucho empeño a buscar soluciones adecuadas, que fueron sustituyendo y ajustando a las distintas situaciones sociales y económicas hasta llegar en buena parte de los países europeos a adoptar el sistema contributivo-profesional, financiado por cuotas y basado en la solidaridad profesional, complementado por un sistema no contributivo y universal, fundado en la solidaridad nacional. El fracaso de la capitalización en los primeros seguros ensayados condujo

a la adopción de un sistema financiero de reparto (1931), aun con sus limitaciones, y los sistemas de Seguridad Social se convirtieron en un instrumento de solidaridad entre trabajadores y también intergeneracional. La evolución negativa de las variables demográficas de las que son tan dependientes los sistemas de reparto son conocidas desde hace décadas y ello no ha obstado para que los países europeos que implementaron medidas de fomento de la natalidad y cuyos niveles de desempleo son reducidos también hayan acometido reformas sistémicas, reformas que permanecerán cuando los *babyboomers* hayan desaparecido.

Todas estas reformas se han caracterizado, en general, por la introducción paulatina de medidas de capitalización, también en el ámbito de la protección pública, en mayor o menor medida (AESSS, 2013). Hasta fechas recientes, el debate sobre la capitalización estaba limitado al nivel complementario, especialmente al alcance del fomento público de los complementos privados de la pensión pública pero sin presentarse todavía como alternativa del sistema público. Las reformas emprendidas en los últimos años por algunos países europeos —fomentadas desde las propias instituciones comunitarias en el marco del Método Abierto de Coordinación (art. 160 Tratado) (Cairos Barreto, 2015)— tienen un alcance muy diferente: la capitalización alcanza también al nivel obligatorio y, específicamente al nivel contributivo-profesional, capitalización en la que, además, el ámbito público cede su tradicional ámbito de socialización a favor de la iniciativa privada. Si el sistema de protección social supuso la desmercantilización de algunas necesidades individuales por la vía de su socialización, la llamada a la capitalización privada en el ámbito de la protección del sistema público obligatorio constituye el completo abandono del tradicional principio de solidaridad profesional, en lo que constituye una reformulación del contrato social que ha regido el modelo social europeo durante los últimos cien años (Sánchez-Rodas, 2018).

Según el Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), el pasado mes de marzo 2018 la preocupación por las pensiones era uno de los tres principales problemas para el 15,5% de los españoles: duplicó la tasa del mes anterior y se alcanzó el máximo histórico⁶ ¿Qué es lo que ha ocurrido para que haya arraigado tan fuertemente en los individuos y en la sociedad el convencimiento de que el sistema actual es insostenible y de que se trata de una situación irreversible que demanda un cambio radical de modelo?

Sin negar la realidad incuestionable del problema de financiación en un modelo tan dependiente de dos factores cuya evolución futura es claramente negativa, el cambio de mentalidad social debe mucho al progresivo control de las distintas instancias de poder por el capitalismo financiero. Incluso el lenguaje ha ido cambiando sutilmente. La viabilidad o sostenibilidad económica se ha trans-

⁶ Vid. evolución en http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Indicadores/documentos_html/TresProblemas.html

formado en sostenibilidad financiera⁷; las normas jurídicas adoptan una finalidad adoctrinadora⁸; organizaciones sindicales y los partidos políticos alejados de posiciones liberales suscriben pactos parlamentarios y acuerdos sociales sancionando la corrección política de las nuevas recetas (unidireccionales) y aceptan el nuevo papel residual del Estado en la gestión del riesgo social⁹. Y todo esto alentado por unos medios de comunicación que, a resultas de la crisis económica-financiera, han pasado a estar bajo el control de fondos capitalistas, únicos beneficiarios del trasvase de capital al mercado financiero que implica el cambio de modelo de protección social.

En la actualidad (2018) el Grupo Prisa cuenta entre sus principales accionistas con importantes fondos capitalistas: Amber Capital; Adar Capital; HSBC; Banco Santander¹⁰. Mediaset España está en manos de Finisvent (50,21%) uno de los grupos financieros más importantes de Italia, vinculado a la familia Berlusconi, y del Grupo francés Vivendi¹¹. Grupo Editorial pertenece en prácti-

⁷ El Pacto de Toledo no hace referencia alguna a la sostenibilidad y su materialización normativa —Ley 24/1997, de 15 de julio— contiene una única referencia a que el sistema sea viable. Tampoco hay referencia alguna a la sostenibilidad en la Ley 35/2002, de 12 de julio. La Ley 40/2007, de 4 de diciembre ya hace referencia a la «sostenibilidad financiera» en dos ocasiones. La Ley 27/2011 de 1 de agosto menciona la sostenibilidad financiera ya en siete ocasiones. Finalmente, en la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, el concepto «sostenibilidad» aparece en treinta y siete ocasiones; aunque puede entenderse que es normal dado que la norma regula el factor de sostenibilidad, la constante repetición de una idea cumple un papel de «normalización» social.

⁸ Ley 27/2011, de 1 de agosto (DA.19.^a): mandato para la realización de un estudio sobre el desarrollo de la previsión social complementaria «y sobre las medidas que podrían adoptarse para promover su desarrollo en España»; Ley 23/2013, de 23 de diciembre (Factor de sostenibilidad): «El primer año para su aplicación será el ejercicio 2019, permitiendo un período suficientemente amplio como para que hasta entonces los potenciales pensionistas de jubilación puedan ser informados de las consecuencias de la puesta en práctica del factor y tomar medidas, en caso de considerarlo necesario».

⁹ El Pacto de Toledo (1995) todavía circunscribía los sistemas de capitalización a la seguridad social «complementaria» del sistema público, aunque ya invocaba la necesidad de mantener incentivos fiscales. El Acuerdo sobre Medidas de Seguridad Social de 13-7-2006 se refiere a la sostenibilidad del sistema, sin adjetivo alguno, y siempre para su mejora. El «Documento sobre Revisión del Pacto de Toledo» de 29-1-2010 se refiere ya a la sostenibilidad —también sin adjetivo— en catorce ocasiones. El tratamiento de la previsión social complementaria recibe una atención especial, diferente a la dedicada en los acuerdos o pactos anteriores. El factor de sostenibilidad también contó con el apoyo de Comisiones Obreras, pues su representante en el Comité de expertos para la elaboración del informe para el diseño del factor de sostenibilidad votó a favor, aunque emitiera un voto particular (D. Miguel Ángel García). De los doce miembros, sólo uno votó en contra, el Prof. Santos Ruesga —propuesto por el PSOE y habitual colaborador de UGT— y una abstención —Prof. Tortuero Plaza— también propuesto por el PSOE.

¹⁰ Amber Capital: 27,01%; HSBC: 10%; Telefónica: 9,4%; Familia Polanco: 8,4%; Roberto Alcántara (Mx): 9,3%; Santander: 4,1%; Adar Capital (Isrl): 5,3% Vid. <http://www.cnmv.es/Portal/Consultas/DerechosVoto/Notificaciones-Participaciones.aspx?qS={29375466-e3ed-4044-a168-5140d723a504}>; Vid. también <https://www.prisa.com/uploads/2015/12/descargas-documento-f-20-sec-2014-es.pdf>

¹¹ https://es.wikipedia.org/wiki/Mediaset_Espa%C3%B1a_Comunicaci%C3%B3n#Accionariado (Fecha de consulta: 15-10-2018)

camente su totalidad a RCS Mediagrup (96%), que a su vez, pertenece a Comunicación El Cairo (59,9%) y a diversas entidades financieras y aseguradoras (Compania di San Paolo; Credit Agricola; Banca Firenze CR; Generali; Blackrock), pertenecientes a los mas importantes grupos aseguradores y financieros y que figuran en en los primeros puestos en el ranking de comercialización en España de ICC y de Fondos de pensiones en España¹². Los principales diarios nacionales —de información general (*El País*; *El Mundo*) y de información económica (*Cinco Días*; *Expansión*)— están en manos de estas editoriales, por lo que no es de extrañar el notable incremento en los últimos años de noticias y artículos de opinión sobre la quiebra inmediata de nuestro sistema público de pensiones y la necesidad de transitar hacia sistemas obligatorios de capitalización, también en el nivel profesional o de empleo. Pero no son los únicos¹³.

En el plano institucional, la defensa de este nuevo modelo de sistema de protección de la vejez se lleva a cabo por la Asociación Española de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (Inverco) y por la Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras (Unespa). Aunque con diferencias, ambas entidades propugnan una mayor intervención del sector privado en el ámbito del sistema público de protección de la vejez.

El modelo propuesto por Inverco¹⁴ es el de los tres pilares, siendo los dos últimos de capitalización: el segundo pilar, en el marco de la relación de empleo, sería obligatorio y de adscripción por defecto, mientras que el tercero sería el actual «libre» —de empleo o individual o asociado—. Este segundo pilar se financiaría con una cotización del 4% sobre el salario: el 2% a cargo de la empresa —reducida la cotización del primer pilar— y el 2% por el trabajador, bien reducida de la cotización obrera actual, bien incrementando la participación en la cotización del trabajador. El tercer pilar sería libre proponiendo ambas entidades el mantenimiento de los incentivos fiscales e incluso una subvención estatal de cuantía igual a las aportaciones que pueda realizar el trabajador (Unespa). Para el primer pilar propugnan dos soluciones alternativas: bien un sistema de cuentas nocionales (de reparto), bien una pensión básica estatal (modelo británico), financiada fiscalmente. Lo importante, como han apuntado en numerosas intervenciones públicas y también ante la Comisión para la Renovación del Pacto de Toledo¹⁵, es reducir la actual tasa de sustitución de la pensión pública como vía para incrementar el interés por el sistema complementario libre.

¹² Vid. <http://www.inverco.es/archivosdb/ranking-grupos-financieros-jun-2018.pdf>

¹³ https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Grupos_medios_anticos_espa%C3%B1oles

¹⁴ <http://www.inverco.es/archivosdb/resumen-del-informe-fundacion-inverco-sobre-sistemas-de-pensiones.pdf> ((Fecha de consulta: 15-10-2018); <http://www.inverco.es/archivosdb/medidas-para-impulsar-los-planes-de-pensiones.pdf> ((Fecha de consulta: 15-10-2018)

¹⁵ Las mas recientes (febrero-2018): http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/DS/CO/DSCD-12-CO-111.PDF.

Tabla 1
Fondos de pensiones (30-6-2018)

	Patrimonio (miles €)	% Comisión Depósito	Líquido Comisión de Gestión	% Comisión de Gestión			Comisión de Gestión (miles €)		
				Fija	Mixtos	Variable	Fija	Mixtos	Variable
Planes de Empleo	74308433	0,03%	22293	0,18%	0,18%	0,18%	133755	13375518	133755
Planes Asociados	883494	0,20%	1767	0,30%	0,30%	0,30%	2650	2650	2650
Planes Individuales	35180744	0,20%	70361	0,85%	1,30%	1,50%	299036	457350	527711
Total	110372671	0,20%	220745				435442	13835518	664117
Total agregado									15155822

Fuente: Elaboración propia con datos de INVERCO.

En la actualidad, en nuestro país las entidades de gestión de fondos de pensiones¹⁶ tiene acumulados en el nivel complementario libre un total 74.309 millones de euros (Fundación Inverco). Esta cantidad les genera sustanciales beneficios por unas comisiones de depósito y gestión que, además, están desligadas del rendimiento efectivo de los Fondos de Pensiones¹⁷. Con un patrimonio de 110.372.671 miles de euros (entre planes de empleo, planes asociados y planes individuales)¹⁸ es fácil cuantificar el importe de las comisiones agregadas generadas: 15.155.822 miles de euros (Tabla 1).

Una proyección de estas mismas comisiones sobre el modelo del segundo pilar propuesto arroja también cuantiosos beneficios para las entidades de inversión colectiva: con una masa salarial (2018) de 141.000 millones de euros (Contabilidad Nacional: datos INE)¹⁹ el trasvase de fondos desde el sistema público al privado sería de 5.640 millones de euros/año, lo que generaría unas comisiones de gestión²⁰ de aproximadamente 70,5 millones de euros anuales. A esta cantidad hay que añadir las comisiones de depósito. También habría que añadir los recursos captados en el tercer nivel, que previsiblemente se incrementarían al re-

¹⁶ <http://www.inverco.es/38/0/103/2018/6> (Fecha de consulta: 15-10-2018).

¹⁷ <http://www.inverco.es/38/0/103/2018/9> ((Fecha de consulta: 15-10-2018).

¹⁸ <http://www.inverco.es/archivosdb/ranking-grupos-financieros-jun-2018.pdf> (Fecha de consulta: 15-10-2018).

¹⁹ <http://www.inverco.es/archivosdb/c87-ahorro-financiero-de-las-familias-iics-y-fp-2017.pdf>
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736165950&menu=resultados&idp=1254735576581

²⁰ Estas comisiones se han calculado aplicando las nuevas comisiones reducidas establecidas por el RD 62/2018, de 9 de febrero y tomando como media 1,25%. Estas nuevas comisiones máximas atienden al riesgo del producto por lo son inferiores en renta fija y mixta y superiores en renta variable.

ducirse la cuantía de la protección pensión pública, incluso con fondos públicos (aportaciones estatales según propuesta de Unespa; fomento fiscal).

Pero no se trata sólo del rendimiento económico efectivo. La acumulación de recursos económicos por estas entidades privadas y las numerosas empresas en las que participan²¹ les confiere ya un enorme poder de intervención en las políticas públicas, que será mayor cuantos más recursos atesoren, poniendo en peligro los sistemas democráticos. A esto se añade la falta de transparencia sobre la efectiva y final titularidad accionarial de estos conglomerados de entidades financieras en las que no hay que descartar la participación de entidades públicas de Estados autoritarios con gran poder penetración. La Unión Europea empieza a tomar conciencia del peligro que supone dejar el control de sectores estratégicos en inversión extranjera²². El legislador comunitario presentó hace escasamente un año una Propuesta de Reglamento por el que se establece un marco para el control de las inversiones extranjeras directas en la Unión Europea especialmente en ciertos sectores estratégicos (entre ellos, los medios de comunicación) que completa el conjunto normativo²³ referido a la

²¹ Sólo a título ejemplificativo, la arriba mencionada BlackRock participa en España en numerosas empresas de todo tipo, desde medios de comunicación a entidades bancarias, aseguradoras, de infraestructuras esenciales, de construcción, etc.: Banco Santander SA: 8,43; (9.947,4); Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA: 7,8 (4.412); Telefónica SA: 7,5 (3.952); Iberdrola SA: 6,4 (3.055); Amadeus IT Group SA: 5,5 (1.789); Industria de Diseño Textil SA: 1,6 (1.587,1); Caixabank SA: 4,4 (1.278); Abertis Infraestructuras SA: 4,56 (1.039); Repsol SA: 3,7 (987); Banco de Sabadell SA: 6,5 (846); Grifols SA: 5,3 (585); Ferrovial SA: 3,5 (549); ACS Actividades de Construcción y Servicios SA: 3,8 (471); Distribuidora Internacional de Alimentación SA: 16,2 (467); Aena SME SA: 1,5 (465); Bankinter SA: 4,5 (458,6); Red Electrica Corporacion SA: 4,0 (449); Cellnex Telecom SA: 6,4 (384); Gas Natural SDG SA: 1,5 (346); ; Merlin Properties SOCIMI SA: 4,6 (306,6); Endesa SA: 1,31 (301,8); Enagas SA: 4,0 (260,2); Bankia SA: 1,23 (183,0); Mediaset España Comunicacion SA: 4,6 (179,6); Inmobiliaria Colonial SOCIMI SA: 3,5 (165,6); Siemens Gamesa Renewable Energy SA: 1,5 (161); Compañía de Distribución Integral Logística Holdings SA: 4,59 (146); Mapfre SA: 1,4 (143,5); Hispania Activos Inmobiliarios SOCIMI SA: 4,6 (104)

Lar España Real Estate SOCIMI SA: 5,1 (53,9); Viscofan SA: 1,4 (42,4); Acerinox SA: 0,81 (33,0); Acciona SA: 0,6 (31,2); Prosegur Compañía de Seguridad SA: 0,58 (29); Cie Automotive SA: 0,6 (26,5); Zardoya Otis SA: 0,5 (26,0); Grupo Catalana Occidente SA: 0,5 (24); Ebro Foods SA: 0,6 (22,2); Applus Services SA: 1,1 (21,5); Indra Sistemas SA: 0,79 (19,3); NH Hotel Group SA: 0,7 (19,0); Melia Hotels International SA: 0,5 (17,6); Técnicas Reunidas SA: 0,8 (14,5); Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles SA: 0,8 (13,8); Corporacion Financiera Alba SA: 0,37 (13,3); Faes Farma SA: 1,5 (13,1); Papeles y Cartones de Europa SA: 0,9 (13); Bolsas y Mercados Espanoles SHMSF SA: 0,4 (12,4); Ence Energía y Celulosa SA: 0,7 (12,0); Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación SA: 0,5 (11,1). (Fuente: <https://www.lavanguardia.com/economia/20180506/443279727124/blackrock-investigacion-primera-gestora-fondos.html>)

²² Bruselas, 13.9.2017 COM(2017) 487 final <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-487-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>

²³ Directiva 2007/44/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de septiembre de 2007, por la que se modifica la Directiva 92/49/CEE del Consejo y las Directivas 2002/83/CE, 2004/39/CE, 2005/68/CE y 2006/48/CE en lo que atañe a las normas procedimentales y los criterios de evaluación aplicables en relación con la evaluación cautelar de las adquisiciones y de los incrementos de participaciones en el sector financiero; Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del

evaluación cautelar de las adquisiciones y de los incrementos de participaciones en entidades financieras (es decir, las entidades de crédito, las empresas de inversión y las empresas de seguros y de reaseguros). También de esta última normativa están excluidos los fondos de pensiones, sujetos a normas específicas adaptadas a sus actividades²⁴ que cuenta con un organismo regulador específico²⁵ pero cuyo control parece limitarse a control de solvencia y transparencia, sin tomar en consideración este nuevo riesgo. La progresiva transferencia de recursos económicos de los trabajadores y empresarios desde los sistemas públicos de seguridad social a sistemas privados de capitalización debería considerarse también un sector estratégico al estar en juego la protección de la vejez de los trabajadores europeos del futuro y la paz social.

Según datos de Inverco, el patrimonio mundial en Fondos de Pensiones están integrado por 5 billones de euros (en acepción latina)²⁶. El PIB de toda la Zona Euro se cifra en 11 billones de euros, el PIB de Estados Unidos son 17 billones de euros y el PIB de España se cifra para 2018 en 1 billón de euros, en este último caso con una deuda pública del 98% aprox. Según los mismos datos, el volumen de activos de las Instituciones de Inversión Colectiva y los Fondos de Pensiones supone el 102,3% del PIB mundial estimado en 2017 por el FMI²⁷. Según datos del Tesoro Público (julio 2018), buena parte de esa deuda pública está en manos de entidades financieras residentes (16,78%), de entidades de seguros (81%), de fondos de pensiones (1,75%), fondos de inversión (3,01%) y otras instituciones financieras (0,07%). En total, el 31,42% de la deuda pública está vinculada a entidades financieras. El análisis histórico de la evolución de esta deuda también es muy significativo en lo que se refiere a las entidades titulares²⁸.

Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE; Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, sobre el seguro de vida, el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (Solvencia II); Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE.

²⁴ DIRECTIVA 2003/41/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 3 de junio de 2003 relativa a las actividades y la supervisión de fondos de pensiones de empleo

²⁵ European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA). REGLAMENTO (UE) No 1093/2010 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 24 de noviembre de 2010.

²⁶ 1 billón= 1 millón de millones. En la cultura anglosajona, 1 billón= mil millones.

²⁷ <http://www.inverco.es/archivosdb/c87-ahorro-financiero-de-las-familias-iics-y-fp-2017.pdf>

²⁸ <https://datosmacro.expansion.com/deuda/espana>

4. Un epílogo y tres conclusiones

La —hasta ahora— elevada tasa de sustitución de la pensión pública en España constituía el principal escollo para el despegue de la seguridad social complementaria «libre» en nuestro país (Inverco). También la tradicional confianza de los españoles en el sistema español de Seguridad Social parecía contraer la suscripción voluntaria de sistemas complementarios de previsión social. Ambos obstáculos han sido (interesadamente) removidos. Las sucesivas reformas normativas supondrán una reducción muy notable de la tasa de sustitución de la pensión de jubilación e importantes medios de información han puesto en marcha agresivas campañas anunciando la insostenibilidad económica de los sistemas públicos de reparto, promoviendo la conversión de estos hacia sistemas de capitalización privada. Los sistemas europeos de seguridad social supusieron la desmercantilización de las necesidades sociales pero, parece que sólo cincuenta años después, los descendientes directos de aquellas generaciones vuelven a apostar por su retorno al mercado, sin que tampoco su «sostenibilidad» esté asegurada, como la experiencia ha puesto de manifiesto. Todavía está muy reciente en la memoria colectiva la famosa doctrina de «demasiado grande para quebrar» (*too big to fail*) que tanto dinero ha costado a los ciudadanos²⁹ para que la acumulación de recursos para la protección de la vejez en manos de entidades privadas —en algunos casos, eventual pantalla de capital de Estados totalitarios o de dudosa democracia— no sea motivo de gran preocupación.

Y finalmente, cabe señalar tres conclusiones:

1. Ya se ha iniciado el cambio de paradigma para la protección de la vejez. El sistema público de reparto va a ir dejando paso progresivamente a la capitalización de recursos económicos de los trabajadores y empleadores (y puede que también del Estado) en el ámbito privado.
2. Nos encontramos ante un cambio «no neutral» en términos económicos. Los grandes beneficiarios van a ser las entidades financieras o aseguradoras gestoras de estos fondos que, de forma inmediata, va a ingresar importantes rendimientos en concepto de comisiones de gestión y conexas.
3. Socialmente sus beneficios no están ni mucho menos asegurados pues también se opera un cambio desde un sistema de aportación y prestación

²⁹ Vid. nota informativa del Banco de España sobre las ayudas financieras públicas en el proceso de reestructuración del sistema bancario español: https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/NotasInformativas/Briefing_notes/es/notabe070917.pdf

Vid. también Nota informativa acerca del «Informe sobre la crisis financiera y bancaria en España, 2008-2014» publicado por el Banco de España que cifra en 62.754 millones los recursos netos aportados al sector financiero por Fondo estatal de Reestructuración Ordenada Bancaria (Frob) y por el Fondo de Garantía de Depósitos (FGD). Se estima que sólo se recuperará 1 de cada 4 euros aportados. https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/NotasInformativas/Briefing_notes/es/notabe160617.pdf

definidas a un sistema de aportación definida pero prestación indefinida. El riesgo de envejecer ha iniciado el camino de la «de-socialización» quebrando las tradicionales solidaridades intraprofesional e intergeneracional que permitieron el desarrollo del modelo social europeo.

5. Bibliografía

- AA.VV. (Dir. José Luis Tortuero Plaza) (2007): *Cien años de protección social en España. Libro conmemorativo del I Centenario del Instituto Nacional de Previsión*, Madrid (MTAS).
- AA.VV. (2000), *Cien años de Seguridad social. A propósito del centenario de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900*, Madrid (UNED).
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL (2012): *La responsabilidad del empresario*, Murcia (Laborum).
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL (2013): *Público y Privado en el sistema de Seguridad Social*, Murcia (Laborum).
- BALLESTER PASTOR, Inmaculada (2018): «La economía colaborativa en el alquiler y la obligación de cotizar como autónomo: un debate abierto», en AA.VV (Dir. Todolí Signes/Hernández Bejarano), *Trabajo En Plataformas Digitales: Innovación, Derecho y Mercado*, Navarra (Thomson-Reuters Aranzadi).
- DURAND, Paul (1953): *La politique contemporaine de Sécurité Sociale*, París (Daloz) [Traducción española: Vida Soria, José (1991): *La política contemporánea de Seguridad Social*, Madrid (MTSS)]
- GÓMEZ MOLLEDA, M.^a Dolores (Coord.) (1988): *Los seguros sociales en la España del siglo XX* (3 vol.), Madrid (MTSS).
- HEYDE, Ludwig (1931): *Compendio de política social*, Barcelona (Labor).
- MONEREO PÉREZ, José Luis y FERNÁNDEZ BERNAT, José Antonio (2014) «Factor de sostenibilidad y cambio de modelo del sistema de pensiones», en Asociación Española de Salud y Seguridad Social: *Los retos financieros del sistema de Seguridad Social*, Murcia (Laborum).
- SÁNCHEZ RODAS, Cristina (2018), «Sobre la (in)competencia de las instituciones europeas para reformar los sistemas públicos de pensiones nacionales a la luz del derecho de la UE y de los tratados internacionales», *Cuadernos de Derecho Transnacional (Universidad Carlos III)*, vol. 10, n.º 1.
- TIMMINS, Nicholas (1996): *The Five Giants. A biography of the Welfare State*, London (Harper Collins) [Edición española: Borrajo Iniesta, Santiago (2000), *Una biografía del Estado del Bienestar*, Madrid (MTSS)].
- TORTUERO PLAZA, José Luis (2014), «La Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del sistema de pensiones de la seguridad social: régimen jurídico», *Relaciones Laborales*, n.º 5.
- VENTURI, Augusto (1954): *I fondamenti scientifici della Sicurezza Sociale*, Milán (Giuffrè-Editore) (Edición española: traducción y estudio preliminar: Vida Soria, José (1994) «Los fundamentos científicos de la Seguridad Social», Madrid (MTSS).
- VICENTE PALACIO, Arántzazu (2015), «Crisis y Seguridad Social», *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 3.

PRESTACIONES SOCIALES Y REPARTO JUSTO DE LA RIQUEZA

Social benefits and fair distribution of wealth

ÁNGEL ELÍAS*

Doctor en Derecho y decano de la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social
de la UPV/EHU

RESUMEN

Examino el Derecho Internacional, para analizar después las consecuencias de los grandes avances tecnológicos, que han permitido un enorme incremento de bienes y amenazan con la sustitución de muchos empleos. Sin embargo, constato la gran desigualdad imperante y sus nocivos efectos, por lo que es necesario que las riquezas y el tiempo del trabajo se repartan de forma justa, a lo que deben contribuir la renta básica y la reducción de la jornada laboral, así como un Observatorio para un reparto justo de la riqueza.

Palabras clave: riqueza, desigualdad, reparto, trabajo, renta básica.

ABSTRACT

I study the international law in order to make an analysis of the consequences carried out by big technological advances, that allowed a huge increase in goods and threaten many jobs. I also note the great existing inequality and its harmful effects, making necessary a fair distribution of wealth and time at work. This should contribute to a basic income and to a reduction of working hours, as well as to an observatory for a fair distribution of wealth.

Keywords: wealth, inequality, sharing, work, basic income.

* **Correspondencia a:** Ángel Elías. Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo social (sede). B.º Sarriena s/n. 48940 Leioa, Bizkaia – angel.elias@ehu.eus – <https://orcid.org/0000-0002-7927-8835>

Cómo citar: Elías, Ángel. (2018). «Prestaciones sociales y reparto justo de la riqueza»; *Lan Harremanak*, 40, 67-89. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20397>).

Recibido: 19 noviembre, 2018; aceptado: 13 diciembre, 2018.

ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2018 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

SUMARIO

1. Reconocimiento legal.—2. Hay medios apropiados para garantizar los anteriores derechos. 2.1. Medición de la riqueza y limitaciones del Producto Interior Bruto (PIB). 2.2. Nuevos conocimientos y tecnologías al servicio del progreso y el bienestar humano.—3. La otra cara de la moneda: una insoportable desigualdad.—4. Nuevas tecnologías y trabajo.—5. Necesidad de un reparto del trabajo.—6. Una nueva política de reparto.—7. Derecho a la renta básica universal e incondicional.—8. Propuesta de creación de un Observatorio para el reparto justo de la riqueza.—9. Bibliografía.

1. Reconocimiento legal

Sabemos que la Constitución es la norma de mayor jerarquía en España, habiendo sido aprobada por referéndum el 6 de diciembre de 1978, y publicada y vigente desde el 29 de diciembre de 1978. Su art. 10.2 establece que:

Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España», lo que significa la automática vigencia de esa legislación internacional.

Y la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU reconoce en el art. 25.1 que:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

La misma Declaración en el art. 22 ya había reconocido que:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los

derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Los anteriores derechos tienen su desarrollo en el art. 11.1 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en lo sucesivo PIDESC, que forma parte del ordenamiento interno español tras haber sido ratificado por España (BOE, n.º 103, 30-4-77), que reconoce

El derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia.¹

Y conforme al artículo 2.1 del PIDESC,

Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

La expresión «*por todos los medios apropiados*» debe ser interpretada en un sentido amplio, y dado que son los propios poderes públicos los que cuentan con la información relevante, les corresponde determinar qué medios son más apropiados para realizar progresivamente estos derechos, según el CDESCR (1990). Esto significa que la administración pública debe asumir la carga de la prueba y demostrar que las medidas y políticas adoptadas son las idóneas para garantizar un adecuado nivel de cumplimiento de los derechos socioeconómicos. Asimismo, el carácter apropiado de un instrumento depende, en última instancia, de su eficacia para la materialización de los derechos sociales, según expresa en la Observación General 9.^a, La aplicación interna del Pacto, el CDESCR (1998). Por tanto, estamos ante unos derechos vinculantes para los Estados, que en el caso de España incluye a los diferentes gobiernos autonómicos según el alcance de sus competencias y, además, permite la interposición de quejas individuales por vulneración de alguno de los derechos proclamados en el PIDESC, ya que España ratificó

¹ A este respecto, el Comité Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en lo sucesivo CDESCR (2012) le recomendó a España: «Garantizar que todas las medidas de austeridad adoptadas identifiquen el contenido mínimo esencial de todos los derechos del Pacto, y tomar todas las medidas apropiadas para proteger este contenido esencial en cualquier circunstancia, especialmente para las personas y los grupos desfavorecidos y marginados.»

en septiembre de 2010 el Protocolo Facultativo de dicho Pacto, en lo sucesivo (PF-PIDESC)².

Más recientemente, el 25 de septiembre de 2015, los Estados miembros de Naciones Unidas acordaron en Nueva York los Objetivos de Desarrollo Sostenible, dentro de una amplia agenda de trabajo para la mejora de las condiciones de vida de las personas, con 17 Objetivos³ y 169 metas interrelacionadas, de carácter integrado e indivisible. Una agenda, y en concreto, unos objetivos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que retoman los anteriores Objetivos del Desarrollo del Milenio y pretenden conseguir lo que éstos no lograron, conjugando las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. El Gobierno español ha creado un Alto Comisionado para la Agenda

² El CESCR, en la Comunicación núm. 2/2014, Dictamen aprobado en su 55.º período de sesiones del 1 a 19 de junio de 2015, emitió una recomendación histórica por ser el primer caso decidido en virtud del PF-PIDESC, y determinar que España está violando el derecho a la vivienda. Grove, Chris and Ikawau, Daniela (2015) destacan las cinco razones por las que es importante esta Comunicación.

³ Son los siguientes:

- OSD 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
- ODS 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.
- ODS 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
- ODS 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
- ODS 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y a las niñas.
- ODS 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.
- ODS 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.
- ODS 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- ODS 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
- ODS 10. Reducir la desigualdad en y entre los países.
- ODS 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
- ODS 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
- ODS 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
- ODS 14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
- ODS 15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica.
- ODS 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
- ODS 17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

2030, que dependerá directamente del Presidente del Gobierno y, según el Boletín Oficial del Estado (BOE) del 19 de junio de 2018, «se encargará de la coordinación de actuaciones para el cumplimiento» de los Objetivos de Naciones Unidas de Desarrollo Sostenible⁴.

2. Hay medios apropiados para garantizar los anteriores derechos

Cuando entre nosotros se están planteando medidas de mejora de pensiones o de incremento en el salario mínimo interprofesional, llegan voces muy poderosas que afirman que es imposible, pues no hay riqueza que lo permita. Un buen ejemplo reciente es el artículo *¿Hacia una nueva reforma de las pensiones? Notas para el Pacto de Toledo*, De la Fuente *et al.* (2018)⁵, en cuyo resumen se analizan las posibles consecuencias de la derogación de la reforma de 2013 de la normativa sobre pensiones, y se dice:

Para evitar serios problemas de sostenibilidad a medio plazo, sería aconsejable que la reforma que ahora se está negociando en el Congreso contemple no sólo incrementos de ingresos sino también medidas de contención del gasto en pensiones que habrían de extenderse tanto a los pensionistas presentes como a los futuros. También es importante que el índice de actualización de las pensiones sea sensible a la situación financiera del sistema, aunque de forma menos drástica que el actual IRP.

Frente a esa visión que pone el acento en la insostenibilidad del gasto en pensiones o en salarios mínimos, es preciso tener en cuenta el avance exponencial de las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial, con las consecuencias de creación de riqueza. Así lo hicimos un Consorcio de 21 socios de 11 países

⁴ Según el mismo BOE, sus funciones serán las siguientes:

- Realizar el seguimiento de las actuaciones de los órganos competentes de la Administración General del Estado para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible y la Agenda 2030.
- Impulsar la elaboración y desarrollo de los planes y estrategias necesarios para el cumplimiento por España de la Agenda 2030.
- Evaluar, verificar y difundir el grado de avance en el cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030.
- Colaborar con el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación en la interlocución internacional de España en materia de implantación global de la Agenda 2030.
- Impulsar la elaboración de los sistemas de información y estadística necesarios para acreditar los avances en la consecución de los objetivos de la Agenda 2030.

⁵ Los autores de este informe participan en instituciones con indudable influencia mediática. Así, Angel de la Fuente en FEDEA e Instituto de Análisis Económico, CSIC, Miguel Ángel García Díaz en la Universidad Rey Juan Carlos y FEDEA, y Alfonso R. Sánchez en CUNEF y FEDEA.

Europeos que presentamos a la Convocatoria Horizon 2020 el 13 de marzo de 2018 el proyecto europeo denominado *ToShare, Addressing technological transformations: exploring and sharing knowledge to co-create a Strategy for a diverse, inclusive, sustainable and smart Europe*⁶, donde entendíamos que la revolución industrial debe generar no únicamente crecimiento económico, sino también bienestar social en un entorno de igualdad, justicia, equidad y sostenibilidad. El citado proyecto pretendía contribuir a la definición de un nuevo modelo económico y social coherente con el entorno de la cuarta revolución industrial, que incluiría:

- Una economía solidaria en un mundo sin fronteras⁷: una economía que sirva a las necesidades de la comunidad y de cada una de las personas que la integran, prestando atención al papel de hombres y mujeres en las empresas y a los beneficios que obtienen de ella.
- La redistribución de la riqueza (fiscalidad, prioridades de gasto, protección social, renta básica universal): la riqueza obtenida debe repartirse de forma justa y debe permitir acceder a un sistema completo de protección social, que incluya la renta básica incondicional y universal, aportando seguridad y libertad a cada persona y favoreciendo la cohesión de la comunidad y la igualdad de género.
- En trabajo-empleo: reorganización y reparto del empleo y los trabajos (productivo, reproductivo y voluntario) para permitir el desarrollo de todas y cada una de las personas, asegurando la igualdad entre hombres y mujeres en su diversidad.
- Una educación inclusiva y permanente: actualmente hay una correlación inversa entre la velocidad en que se desarrollan las nuevas tecnologías y su impacto en la sociedad con el tiempo que necesitan las personas para adaptarse a los cambios. Se hace así necesario cuestionar el modelo

⁶ Este proyecto SEP-210507853 se presentó en la call *Socioeconomic and cultural transformations in the context of the fourth industrial revolution: Transformations-01-2018: Research for inclusive growth: addressing the socioeconomic effects of technological transformation* y, aunque no resultó aprobado, contó con la participación de importantes universidades, empresas e instituciones, así como el apoyo de otras más. Puede accederse al proyecto en el enlace <https://www.ehu.es/documents/6902252/9450000/ToShare+PartB+section1-3+Final.pdf/ab304feb-39d7-f42f-fa1b-65-b2164485da>

⁷ Pero la élite de los países ricos apenas somos conscientes de nuestra suerte y mantenemos grandes prejuicios contra la apertura de fronteras, aunque solo el 3% de la población mundial vive fuera de su país de nacimiento. En la historia la emigración ha sido la solución para combatir la pobreza y así lo proclama el artículo 13 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos al reconocer que toda persona tiene derecho a dejar su país, aunque no garantiza el derecho a desplazarse a otras tierras. Reza así:

1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.
2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

educativo y de instrucción actual, precisando una educación a lo largo de toda la vida para asegurar personas con competencias y valores para ser felices y de cara a una evolución en el contenido y en la organización del trabajo.

Pero volviendo a la pregunta de si hay medios suficientes, un primer aspecto es su medición.

2.1. Medición de la riqueza y limitaciones del Producto Interior Bruto (PIB)

El deseo de medir la riqueza es muy antiguo y se remonta a la época de los fisiócratas, que creían que toda la riqueza salía de la tierra. Así, en 1665, el inglés Petty, William fue el primero en presentar un cálculo de lo que denominó renta nacional. Después, Adam, Smith, padre de la ciencia económica moderna, defendió que la riqueza se fundamentaba solo en la agricultura y la industria, pero no en el sector de servicios. Fue el economista Marshall Alfred, en el siglo XIX, el primero en argumentar que no es la naturaleza sino el precio de los productos lo que importa.

Pero, sin duda, es el PIB el concepto que desde mediados del siglo XX y gracias a Kuznets, Simon, profesor ruso que lo inventó, se utiliza con mayor frecuencia como indicador de riqueza. Podemos definir el PIB⁸ como la suma de todos los bienes y servicios que produce un país, ajustado conforme a fluctuaciones estacionales, la inflación y el poder adquisitivo o, dicho de otra forma, el valor monetario de la producción de un territorio en un periodo de referencia, normalmente un año. Su cálculo conecta numerosos y diversos valores numéricos⁹ y toma centenares de decisiones totalmente subjetivas sobre lo que incluir y descartar. Por ello, a continuación, analizo sus limitaciones.

Empezando por lo más básico, el PIB nada dice sobre la riqueza, ya que hay países más ricos aunque debido a su menor población su PIB sea menor, lo cual nos lleva a la renta per cápita, que es una media que no proporciona infor-

⁸ Siguiendo a Seyfferth, Ansgar (*¿Cómo se mide la desigualdad?*, 2014), el PIB mide la producción llevada a cabo en un país, independientemente de la residencia de quien la genera, a diferencia del producto nacional bruto (PNB) de un país que incluye los productos y servicios generados por sus residentes. En la mayoría de los países la diferencia entre ambos indicadores no es demasiado importante, pero sí en un país pequeño como Luxemburgo, donde casi la mitad de los trabajadores reside en los países vecinos, contribuyendo al PNB de los mismos, pero al PIB luxemburgués. De este modo inflan la renta per cápita luxemburguesa al entrar en el cálculo en el numerador (PIB) pero no en el denominador (población residente), o dicho de otro modo, todo el PIB del ducado, inclusive la parte que pertenece a los residentes extranjeros, es repartido en las estadísticas oficiales solo entre la población residente, que por tanto aparece como más rica de lo que realmente es.

⁹ Cuando Naciones Unidas publicó en 1953 sus primeras directrices estándar para calcular el PIB ocupó menos de 50 páginas; sin embargo, la edición más reciente del año 2008, tiene 722 páginas.

mación sobre el reparto de la riqueza¹⁰. Para usar la renta per cápita como indicador del nivel de vida hay que ponerla también en relación con el nivel de precios¹¹. Y para computar las diferencias de precios entre diferentes países se emplea el concepto de la paridad del poder adquisitivo¹², lo que ajusta la renta per cápita a la baja en los países más caros y al alza en los países con un coste de vida menor, de modo que se pueden comparar los niveles de vida en términos de poder adquisitivo. Sin embargo, este ajuste se suele llevar a cabo solamente a nivel de país, a pesar de que los precios también pueden variar mucho dentro de cada país, un aspecto a tener en cuenta al comparar rentas per cápita regionales.

También quedan excluidas del PIB la economía sumergida, cuyo tamaño solo puede estimarse, y los servicios a la comunidad, los esfuerzos para no contaminar el aire, las aportaciones voluntarias no retribuidas que, en sus diversas modalidades de trabajo no remunerado, como el voluntario o el cuidado de personas y las tareas domésticas, representan más de la mitad de la totalidad del trabajo. Por ejemplo, si alguien se casa con quien le llevaba las tareas del hogar y el cuidado de sus hijas/os, dejando de pagarle con un salario a partir de entonces, el trabajo de esa persona ya no entra en el PIB aunque siga haciendo lo mismo que antes y tenga ahora un mayor nivel de vida.

Además, desastres naturales o guerras traen frecuentemente consigo el incremento del PIB, a pesar de que tal como recuerda Coyle, Diane (2014: 14), el mismo kuznets, Simon advirtió contra la inclusión en el mismo de los gastos de los sectores militar, publicitario y financiero.

Por otro lado, muchos servicios públicos se financian a través de los impuestos, sin que la ciudadanía pague al usarlos o solo abone una pequeña tasa que no cubre ni de lejos su coste, por lo que no hay precios de mercado con los que valorar la contribución de estos servicios al PIB. Se valoran simplemente por su coste, de forma que un incremento del gasto en estos servicios y, con ello, en el PIB, puede ser fruto de la ineficacia y del despilfarro.

¹⁰ Una minoría muy rica puede subirla considerablemente mientras que la mayoría de la población se sitúa debajo de la media, tal como explica en su bloc Seyfferth, Ansgar (La omnipresente media estadística - ¿Qué nos dice y qué nos oculta?, 2014). Por ejemplo, un país con élites muy ricas y gran parte de la población viviendo en circunstancias muy modestas puede tener una renta per cápita parecida a la de un país igualitario, ya que los extremos se compensan de cara a la media, de forma que las enormes diferencias socioeconómicas entre ambas sociedades no quedan reflejadas en la renta per cápita. Para medirlas se requieren indicadores de desigualdad.

¹¹ Para tener en cuenta su variación con el tiempo, normalmente al alza, es decir inflación, se divide el PIB o la renta per cápita nominal entre el llamado deflactor, que indica el nivel de precios relativo al de un año de referencia que se llama año base, para obtener así la evolución real, descontando el efecto de la inflación.

¹² De esta forma la renta per cápita de un país se divide entre su índice de nivel de precios, lo que indica el nivel de precios del país relativo a un nivel de referencia que, en las estadísticas de la Unión Europea, es la media.

Tampoco el PIB es eficaz para calcular los avances en conocimiento, pues los ordenadores, cámaras y teléfonos son más inteligentes, rápidos y vistosos que nunca, pero también más baratos y, por tanto, apenas aportan al PIB. Hace 30 años un GB costaba 300.000 euros y hoy vale menos de 10 centavos.

En definitiva, el crecimiento en el PIB no puede equipararse al progreso y bienestar.

2.2. Nuevos conocimientos y tecnologías al servicio del progreso y el bienestar humano

La innovación tecnológica, especialmente desde inicios de este siglo XXI con el acelerado desarrollo de internet, el sistema GPS, las pantallas táctiles, los dispositivos de grabación, los buscadores de algoritmos y un largo etcétera, está afectando de modo decisivo a nuestro estilo de vida. A modo de ejemplo, en el año 1965 los mejores ordenadores llevaban solo 30 transistores, mientras que en el año 2013 una consola tenía ya 5 mil millones de transistores; o en el año 1997 la computadora más rápida del mundo ASCI Red ofrecía una velocidad punta de un teraflop, ocupando una pista de tenis y costando 55 millones de dólares, mientras que en el año 2013 una Play Station 4 alcanzaba fácilmente 2 teraflops. Hoy sabemos que las nuevas generaciones de robots superan al hombre no solo en poder muscular, sino también en capacidad mental. Estos grandes avances tecnológicos han permitido que por primera vez en la historia haya suficiente riqueza para cubrir las necesidades que permitan una vida digna.

Como nos recuerda el historiador Bregman, Rutger (2016: 11 y ss.) en el año 1820 el 94% de la población vivía en pobreza extrema, en el año 1981 el 44% y en el año 2012 el 10%. Hoy en Holanda una persona sin techo tiene más dinero que el o la holandesa media del año 1954. No hubo grandes cambios en la historia hasta la década de 1880, pero hoy la renta per cápita es 10 veces la del año 1850 y la o el italiano medio es 15 veces más rico que el del año 1880. La economía global es 250 veces mayor que la de la Revolución Industrial. En el año 1800 todos los países eran pobres en riqueza y en salud, mientras que hoy incluso los países más pobres del África subsahariana están mejor que los más prósperos de entonces. La esperanza de vida ha pasado de 35 años en el año 1900 a 64 años en el año 1990 y a 70 años en el año 2012. El porcentaje de personas que tienen menos de 2000 calorías diarias ha bajado del 51% en el año 1965 al 3% en el año 2005. Entre los años 1990 y 2012, 2.100 millones de personas accedieron a agua potable, el número de niñas/os con retraso en el crecimiento disminuyó en una tercera parte, la mortalidad infantil descendió un 41% y el número de muertes de mujeres en el parto se redujo a la mitad. En el año 1962 el 41% de las niñas y niños no iban a la escuela y hoy el porcentaje es menor al 10%.

3. La otra cara de la moneda: una insoportable desigualdad

Pero este progreso viene acompañado de que la riqueza se encuentra concentrada en muy pocas manos. Los economistas observan que el número de ganadoras y ganadores cada vez es más pequeño, ya que ser un poco mejor que el resto significa ganar no solo la batalla, sino también la guerra, es decir, apropiarse de todo. La desigualdad se ha disparado en casi todos los países desarrollados y, por ejemplo, como señala Luque Víctor (2015: 88-89), la brecha entre personas ricas y pobres en Estados Unidos es mayor que la existente en la antigua Roma, donde la economía se basaba en el trabajo de personas esclavas. Somos una sociedad global en la que tan sólo 8 personas tienen tanto como la mitad del mundo, es decir, como 3.600 millones.

Los Informes anuales de Oxfam reflejan cómo la concentración de riqueza en el mundo se ha agudizado, amenazando la estabilidad y el crecimiento mundial. Así, en 2017 (Oxfam, 2018: 1), el número de personas cuyas fortunas superan los mil millones alcanzó su máximo histórico, con un nuevo millonario cada dos días. En este momento según la publicación Forbes hay 2.208 milmillonarios en todo el mundo que suman 9,1 trillones de dólares, y las diez personas con mayor fortuna son hombres (Kroll, Luisa y Dolan, Kerry, 2018). La riqueza de estos milmillonarios también experimentó un enorme crecimiento, lo suficiente como para poder terminar hasta siete veces con la extrema pobreza en el mundo. El 82% del crecimiento de la riqueza mundial durante el último año fue a parar a manos del 1% más rico, mientras que el del 50% más pobre de la población mundial no aumentó lo más mínimo. En 2017, Oxfam y Development Finance International elaboraron el primer índice para medir el grado de compromiso de los Gobiernos con la reducción de la brecha entre ricos y pobres, que es el 10.º de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El 9 de octubre de 2018 ha publicado la segunda edición, donde se muestra cómo algunos países tales como Corea del Sur, Namibia y Uruguay están dando grandes pasos para reducir la desigualdad, mientras países como la India o Nigeria reciben una puntuación muy baja. Entre los países ricos, también destaca, por ejemplo, Estados Unidos, como uno de los peor clasificados, lo que demuestra su falta de compromiso para reducir la desigualdad.

No obstante, la evolución de la desigualdad a nivel internacional está aumentando o reduciéndose en función de si se analiza dentro de los países o entre ellos. Así, según Firebaugh Glenn (2009), una de las tendencias principales de la desigualdad mundial daba muestras de estar invirtiéndose pasando de la creciente desigualdad entre países y la constante o menguante desigualdad dentro de los países, a la desigualdad menguante entre países y la creciente desigualdad dentro de ellos.

Sin embargo, las brechas de desigualdad entre gente que vive en el mismo país no son nada en comparación con las que separan a la ciudadanía del mundo

(Bregman, Rutger, 2016: 199 a 211). Hoy, el 8% más rico gana la mitad de los ingresos totales del mundo, y el 1% más rico posee más de la mitad de las riquezas. Solo las 62 personas más ricas de la tierra poseen lo mismo que la mitad más pobre del mundo. Los mil millones de personas más pobres solo suponen el 1% de todo el consumo, mientras que los mil millones más ricos el 72% del consumo. Hoy, una persona que vive en el umbral de pobreza en Estados Unidos pertenece al 14% más rico del mundo, y quien gana un salario medio pertenece al 4% más rico. Una niña somalí tiene un 20% de probabilidades de morir antes de cumplir los 5 años, mientras quienes luchaban en primera línea en la Guerra de Secesión tenían un índice de mortalidad del 6,7%, del 1,8% en la Segunda Guerra Mundial, y del 0,5% en la guerra de Vietnam. Sin embargo, no dudamos en repatriar a esa niña si resulta que su madre no es una refugiada política que demuestre una abierta persecución por sus ideas o religión. Mientras en el siglo XIX la desigualdad era cuestión de clases, hoy es de ubicación. En los denominados países desarrollados el umbral de pobreza es 17 veces mayor que en las restantes. Un estadounidense por el mismo trabajo gana el triple que un/a boliviana de la misma edad, sexo, y formación, y hasta 8,5 veces más que un/a nigeriana.

En España (Oxfam: 2017: 1) en el año 2016 hubo 7.000 nuevas personas millonarias y la fortuna de tan sólo 3 personas equivalía a la riqueza del 30% más pobre del país, es decir, a la de 14,2 millones de personas; a su vez, mientras que en el año 2015 el 30% más pobre vio reducida su riqueza en más de una tercera parte (-33,4%), la fortuna de las tres personas más ricas de España aumentó un 3%. Según señala Luque Víctor (2015: 111), durante el período 1981-2012, se ha producido un aumento de la concentración de los ingresos en los segmentos más ricos de la población española, concretamente en el 1% con más riqueza. Pero el incremento más significativo lo encontramos en el 0,01% que más ingresa de la población, el cual multiplicó por más de cuatro veces su peso en el conjunto nacional entre los años 1981 y 2006. Ello contrasta con que en España la población encuestada crea que la diferencia entre lo que cobra el directivo mejor pagado de las empresas españolas y el empleado medio es de 8,5 a 1, mientras que piensa que lo ideal sería que fuese sólo de 3 a 1. La realidad, cuando se hizo el estudio, es que las diferencias eran de 127 a 1.¹³

A su vez, el Informe AROPE 2018 (EAPN, 2018: 9-12), indica que la renta media por persona completó tres años consecutivos de crecimiento hasta llegar a los 11.074 € en el año 2017, cifra que es 366 € más elevada que la registrada el año anterior. Este incremento, que sitúa la renta media en niveles supe-

¹³ La situación todavía es mucho más acentuada en Estados Unidos, pues la diferencia entre lo que creía la población encuestada que cobraba el directivo mejor pagado y el empleado medio era de 30 a 1, mientras que pensaban que lo ideal era que fuese de 7 a 1. La realidad, cuando se hizo el estudio, mostró que las diferencias eran de 354 a 1 (Kiatpongsan, Sorapop *et al*, 2014: 587 a 593).

riores a los registrados en el año 2008, pero inferiores todavía a los registrados en el 2009 es, en sí mismo, una buena noticia. Sin embargo, oculta resultados muy diferentes para importantes grupos de población y, si se tiene en cuenta el índice de precios al consumo, en lo sucesivo IPC, los datos muestran que la capacidad adquisitiva real de todos los grupos estudiados se ha reducido con respecto al año 2009. Así, por ejemplo, las personas de 65 años o más han perdido un 3,8% de renta media; las mujeres, un 10,9%; las personas ocupadas, un 13,2%; los hombres, un 13,4%; los residentes en zonas rurales, un 14,7% y las personas en desempleo, un 25,9%. Entre los años 2008 y 2017, la renta del 10% más rico de la población ha pasado de multiplicar por 9,6 a la renta del 10% más pobre a hacerlo por 12,93. Ello lo confirma el Índice de Gini¹⁴, donde a pesar del descenso que se viene produciendo en España desde 2014, se mantiene en 34,1; este valor es 1,7 puntos superior al registrado en 2008, y uno de los más altos de la Unión Europea: 3,7 puntos por encima de la media y sólo superado por Bulgaria, Lituania y Rumanía (datos de 2016, los últimos publicados para todos los países). Se asumen sueldos multimillonarios de algunas personas, como miembros de consejos directivos, o de algunos deportistas y artistas de élite y ello supone un gran ataque a la democracia, ya que estas personas acumulan gran poder e influencia en los medios de comunicación y en las instituciones. La soberanía del pueblo no puede quedarse en una votación formal, sino que debe llegar a las decisiones sobre la economía. Lo mismo que el monopolio está prohibido en el comercio, igualmente un poder en pocas manos debe ser prohibido.

La tasa de riesgo de pobreza de las personas jubiladas alcanzó en España en el año 2017 el 13,1%, con lo cual ha mantenido su línea ascendente, inaugurada en el año 2014. Es importante destacar el significativo efecto que tiene el importe de las pensiones en la generación de pobreza. Así, aproximadamente 2.835.000 pensiones, el 29,6% de las que se distribuyen en España, están por debajo del umbral de pobreza, es decir, son inferiores a 609 € mensuales. Concretamente lo están el 21,2% de las pensiones de jubilación, el 42,3% de las de viudedad y el 80,4% de las de orfandad. Por otra parte, cabe destacar que algo más de 1,5 millones de pensiones se encuentran en el tramo inmediatamente superior al límite del umbral de pobreza, es decir, su importe mensual está entre 609 € y 650 €. En otras palabras, otro 15% de pensionistas está a punto de caer en la pobreza.

A nivel de Euskadi, la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales de la CAV de 2016 señalaba que 59.497 personas, equivalente al 30,7% del total en

¹⁴ El índice de Gini es un número entre 0 y 100, en donde 0 se corresponde con la perfecta igualdad, es decir, que todas las personas tienen los mismos ingresos y donde el valor 100 se corresponde con la perfecta desigualdad, lo que significa que una persona tiene todos los ingresos y las demás ninguno.

riesgo de pobreza, no fueron atendidas por el sistema de rentas mínimas¹⁵ y que un 9% de las niñas y niños en el País Vasco viven en situación de pobreza extrema (Marcos Liliana y Ubrich Thomas, 2017: 16).

Y este panorama tiene gravísimas consecuencias, pues la desigualdad está en la base de la depresión, del síndrome de desgaste profesional, de la drogadicción, del fracaso escolar, de la obesidad, de las infancias infelices, de la participación electoral o de la desconfianza social y política. Las consecuencias psicosociales de la desigualdad son tan grandes que las personas que viven en sociedades desiguales pasan más tiempo preocupadas por cómo las ven los demás, lo que socava la calidad de sus relaciones, y el estrés resultante es factor determinante de enfermedades y problemas de salud crónicos. Además, la desigualdad está muy relacionada con la falta de igualdad de oportunidades, aumentando el riesgo de pobreza, de exclusión y la adopción de decisiones desafortunadas¹⁶. Incluso las personas ricas sufren cuando la desigualdad es demasiado grande, pues son más proclives a la depresión, la desconfianza y muchas otras dificultades sociales. El mismo Fondo Monetario Internacional admite que un exceso de desigualdad inhibe el crecimiento económico¹⁷. Por tanto, a partir de un cierto nivel económico la igualdad es un indicador más preciso para conocer el bienestar.

4. Nuevas tecnologías y trabajo¹⁸

Quiero fijarme especialmente en el efecto que la robótica y, en general, las nuevas tecnologías tienen en el número de personas empleadas. A modo

¹⁵ Nos referimos a tres clases de ayudas no contributivas que rigen en la Comunidad Autónoma del País Vasco: la renta de garantía de ingresos (RGI), la prestación complementaria de vivienda (PCV) y las ayudas de emergencia social (AES).

¹⁶ Sendhil, Mullainathan y Eldar, Shafir (2013), señalan que la escasez afecta a la mente y las personas actúan de manera diferente cuando perciben que algo escasea. Esas personas son hábiles gestionando los problemas a corto plazo, pero lo contrario en los problemas a largo plazo, ya que esa perspectiva desaparece perdiendo la capacidad de centrarse en otras cosas también importantes. No son ineptas, pero tienen afectado el ancho de su banda mental, de forma que el autocontrol se percibe como un reto. Estás distraída/o y te desconcentras fácilmente y eso ocurre cada día. La pobreza reduce el coeficiente intelectual entre 13 y 14 puntos, lo que es comparable a dejar de dormir una noche o a las consecuencias del alcoholismo. En definitiva, favorece que una persona se equivoque en sus decisiones.

¹⁷ Ostry, Jonathan D. *et al* (2014)

¹⁸ Empleo y trabajo no son lo mismo. Raventós, Daniel y Wark, Julie (2016) definen el trabajo como el «conjunto de actividades, remuneradas o no, cuyos resultados proporcionan bienes y servicios a los miembros de nuestra especie y sirven para su reproducción», mientras que el empleo se reduce a las actividades que reciben contraprestación económica. Por tanto, la diferencia fundamental entre trabajo y empleo es la gran separación entre la esfera pública o formal, donde se sitúa el trabajo productivo, y la esfera privada o informal, donde se sitúa el trabajo reproductivo, al que se refieren

de ejemplo, en el año 1964 las 4 mayores empresas de Estados Unidos tenían un promedio de unos 430.00 personas trabajando, mientras que en el año 2011 solo daban trabajo a una cuarta parte de ellas, aunque cada empresa valía el doble; o mientras Kodak, empresa inventora de la cámara digital, a finales del año 1980 tenía 145.000 personas trabajando, en el año 2012 se declaró en bancarrota, a la vez que Instagram se vendió a Facebook por 1.000 millones de dólares. Cada vez se necesitan menos personas para tener un negocio de éxito, lo que significa que se beneficia menos gente. Cualquier producto se elabora con piezas fabricadas en distintos países del mundo, y los nuevos avances tecnológicos significan despidos masivos de trabajadores. Los académicos de la Universidad de Oxford Frey, Carl Benedikt y Osborne, Michael A. (2013), vaticinan que en 20 años el 47% de todas y todos los empleados en Estados Unidos y el 54% en Europa correrán un alto riesgo de ser usurpados por máquinas¹⁹. Aunque en la historia siempre se han creado de manera natural nuevos trabajos que sustituyen a los desaparecidos, esta tendencia ha cambiado a partir del año 2000, debido a que la productividad está en niveles de récord avanzado la innovación más rápido que nunca, mientras que los salarios medios descienden y tenemos menos empleos. Algunos empleos resisten en la base de la pirámide, como supermercados, cadenas de comida rápida y residencias de ancianos, pero seguramente será cuestión de tiempo hasta que también desaparezcan.

Hoy existe una polarización del mercado laboral, ampliándose la brecha entre trabajos basura y trabajos fantásticos. La actual deslocalización es un paso intermedio hasta que los talleres de los países más pobres terminen también por automatizarse. Sabemos que los robots no enferman, ni se toman días libres y nunca se quejan, pero obligan a multitud de personas a emplearse en trabajos muy mal pagados y sin futuro, lo que Standing, Guy (2013) vaticina como el surgimiento de un nuevo y peligroso precariado, como clase social con salario bajo, trabajos temporales y ninguna voz en la política.

El Foro Económico Mundial (2016) afirma que la cuarta revolución industrial ya está aquí y que, como no espabilemos, su impacto social va a ser mayor que el de todas las anteriores; concretamente, pone cifras a las consecuencias que la robótica y las nuevas tecnologías van a tener en el empleo, dado que a escala mundial se destruirán 5,1 millones de puestos de trabajo netos entre 2015 y 2020. A su vez, la Comisión Europea (2016), tras el dictamen del Comité Económico y Social Europeo, concluye que, si bien la di-

con gran claridad, precisión y concisión Carrasquer, Pilar *et al.* (1998), destacando que la incorporación de la mujer al mundo laboral supuso toda una revolución social en el proceso de emancipación femenina, pero que todavía lejos de ser completa, se ha caído en una nueva trampa: «la doble presencia» o la doble jornada de trabajo que realizan las mujeres trabajadoras en la empresa y en el hogar.

¹⁹ El cálculo correspondiente a Europa lo realiza Bowles, Jeremy (2014).

gitalización producirá ganancias de productividad, no se conoce con precisión su efecto sobre los niveles de empleo, aunque está claro que la tendencia futura será negativa para el mercado laboral y la organización del trabajo²⁰. En el contexto español las consultoras Adecco y Opinno (2016), a través de una encuesta a personas expertas en recursos humanos, afirman que en el futuro las consecuencias más importantes sobre el empleo en España derivarán de los avances tecnológicos, con 4,8 puntos en una escala de 5 y que, de entre esos avances tecnológicos, la robotización del trabajo tendrá un efecto sustantivo (3,85 puntos en una escala de 5). En el caso del País Vasco el Observatorio Futurelan de Lanbide, dependiente del Gobierno Vasco, estima que para el año 2030, comparando con el empleo registrado en el año 2015, habrá un incremento en 107.454 ocupaciones, equivalente al 12%, si bien con una variación considerable entre unas y otras²¹.

5. Necesidad de un reparto del trabajo

Pero un factor fundamental para valorar el empleo es el de número de horas de trabajo a la semana o al año. Precisamente la lucha por una jornada laboral que permita trabajar para vivir y no vivir para trabajar es indisociable del movimiento obrero (Elías Ángel y Rincón Leire, 2017: 48 a 50), como lo acredita la celebración anual del 1.º de mayo como el Día Internacional de las y los Trabajadores a causa de la Matanza de Chicago de 1886. En el siglo XIX, este objetivo determinó gran parte de las reivindicaciones obreras. El Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial, recomendaba la jornada de 8 horas diarias, las 48 horas semanales y que los domingos fuesen festivos, propuestas que fueron recogidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, con el añadido de que se librase la tarde de los sábados. En España fue el Decreto de 3 de abril de 1919 el que aprobó la jornada de 8 horas diarias y 48 horas a la semana. Desde el año 1960 la jornada laboral está fijada en 8 horas diarias y 40 horas a la semana, lo que contrasta gravemente con que en este mismo periodo se haya producido un enorme incremento de la producción y de la productividad.

Es digno de resaltar el caso de Francia con las Leyes Aubry (1998-2000) y, especialmente, la obligación de reducción de jornada de trabajo a 35 horas semanales en todas las empresas del sector mercantil de más de 20 asalariados a

²⁰ La trascendencia del asunto ha hecho que la Unión Europea en las convocatorias para el Programa del Reto Social 6 de Horizon 2020 (periodo 2018-2020), «Europa en un mundo cambiante: sociedades inclusivas, innovadoras y reflexivas», incluya, dentro de la convocatoria «Transformaciones socioeconómicas de la cuarta revolución industrial», un área de estudio referida a «La investigación para el crecimiento inclusivo: los efectos socioeconómicos de las transformaciones tecnológicas».

²¹ Véase cuadro completo en <http://futurelan.eus/es/ocupaciones2>

partir del 1 de enero de 2000, cuyos resultados corroboró un informe de la Comisión de Investigación de la Asamblea Nacional Francesa de 2014: entre 1999 y 2000, periodo en que se aplicó la Ley a grandes empresas y al sector público, se crearon 350.000 empleos directos gracias a esta medida (De la Fuente, Mikel y Zubiri, Jon Bernat, 2016: 102)²².

Como señala Bregman, Rutger (2016: 119 a 139) no se ha cumplido la profecía de Keynes, a pesar de que ya en el año 2000 países como Francia, Países Bajos y Estados Unidos eran 5 veces más ricos que en 1930. La realidad es que se trabaja más en favor del consumismo, pero también realizando trabajos que en muchos casos son poco útiles o incluso absurdos²³. La revolución feminista, con el ingreso masivo de la mujer, ha sido un factor importante de cambio en el mercado laboral. Si en el año 1970 las mujeres contribuían a los ingresos familiares entre el 2% y el 6%, en el año 2010 lo hacían en más del 40%. Y si se incluye el trabajo no remunerado las mujeres en Europa y Estados Unidos trabajan más que los hombres. En los Países Bajos se acusa cada vez más el peso del trabajo, las horas extraordinarias, el cuidado de los hijos y la educación: en 1985, estas actividades ocupaban 43,6 horas semanales y en el año 2005 48,6 horas semanales. Un 75% de personas holandesas se sienten desbordadas por la falta de tiempo, una cuarta parte hace horas extraordinarias habitualmente y una de cada 8 muestran síntomas de agotamiento. Sin embargo, trabajar menos mejora el estrés, el cambio climático, la siniestralidad, el desempleo, la emancipación de la mujer, el envejecimiento de la población y también las desigualdades. El verdadero ocio, no es ni lujo ni vicio. Es tan vital para nuestros cerebros como la vitamina C para nuestros cuerpos. Pero para nadar en un mar de tiempo libre es preciso que la educación nos prepare no solo para integrarnos en el mercado laboral, sino también para la vida; sin embargo, muchas veces está más preocupada en la metodología y en la didáctica que en los contenidos y valores, dando capacidad para resolver problemas, pero sin preguntarse por los problemas que necesitan solución; dando conocimientos y actitudes para reali-

²² Valoran estos autores positiva esta experiencia, considerada una referencia en la conquista de mayores cotas de productividad «en especie» vía la RTT [reducción de tiempos de trabajo]. Estando cualquier experiencia plagada de contradicciones, podemos afirmar que las Leyes Aubry dan buena fe de la vigencia histórica de las políticas de RTT a favor de los trabajadores y de un reparto más justo de los excedentes productivos y sus mejoras técnicas y organizativas permanentes. Asimismo, se considera que la reducción generalizada, sustantiva, equitativa y redistributiva del tiempo de trabajo [...] es la única vía creíble para afrontar la ineludible reorganización de los trabajos reproductivos y de cuidados, en la línea de su reparto consistente entre hombres y mujeres.

²³ Hay muchos trabajos que no crean riqueza, sino que solo la mueven, aunque se lleven los mejores salarios, como acontece en el caso de la banca, cuyos productos financieros les permite concentrar la riqueza en muy pocas manos. Pero concentrar la riqueza no significa crearla, ya que la banca distribuye la riqueza en su propio beneficio. Curiosamente, cuanto más eficiente es la producción menos empleo crea y menor peso ocupa en la economía, como pasa con el sector agrícola, cuya producción ha aumentado muchísimo, pero el precio de los productos se ha abaratado.

zar un trabajo en el futuro, pero sin plantearse qué conocimientos y aptitudes queremos que tengan nuestras hijas e hijos en el futuro. En vez de preguntarnos sobre qué debemos hacer para ganarnos la vida, debiéramos preguntarnos por cómo deseamos ganarnos la vida. Por tanto, hay que reestructurar la educación en función de los nuevos ideales, incorporando contenidos en filosofía, historia y arte, de manera que tengan un papel relevante. Hay que superar el dogma de que todo trabajo es relevante, y también negar que un salario más alto refleja automáticamente un trabajo de mayor valor social Bregman, Rutger (2016: 140 y 141). Solo si nos tomamos el tiempo necesario seremos capaces de gestionar la buena vida y, afortunadamente, diversas encuestas en varios países demuestran que sí estamos dispuestos a cambiar parte del poder adquisitivo por más tiempo libre (Skidelsky, Robert y Edward, 2012: 29-30).

6. Una nueva política de reparto

Para ello es importante reflexionar sobre cómo las riquezas acumuladas y los beneficios privados han sido logrados con el esfuerzo de todas las personas. Mazzucato, Mariana (2014) nos explica cómo la innovación tecnológica, en lo que se refiere a la creación de internet, el sistema GPS, las pantallas táctiles, los dispositivos de grabación, los buscadores de algoritmos o los distintos tipos de baterías, entre otros muchos, ha sido el resultado de una financiación gubernamental a lo largo de varias décadas, es decir, de un esfuerzo colectivo por parte de la sociedad, a través de sus impuestos. Sin embargo, el resultado de la socialización de los costes ha derivado en la privatización de los beneficios, tal como ocurre en la innovación tecnológica, pero también en el sector bancario y financiero, así como en la crisis económica más reciente, en la cual las personas ricas se han hecho más ricas, pero los costes se han facturado a la sociedad.

En teoría, dicha financiación se devuelve al Gobierno y a la comunidad mediante los impuestos corporativos, pero en la práctica sabemos que muchas veces no es así, pues los paraísos fiscales, la evasión de impuestos, así como la bajada de impuestos a empresas lo evitan, pues hay un sistema tributario que no grava suficientemente a quienes más tienen, siendo muy tolerante con el fraude y los paraísos fiscales²⁴. Éste es un fenómeno que va en aumento, ya que en la última década la recaudación de impuestos a sociedades ha disminuido casi un 50% (Oxfam-Intermon, 2016: 13). Además, el peso fiscal ha recaído

²⁴ La filtración de los *Papeles de Panamá* puso en la palestra el asunto de los paraísos fiscales. Según la Red para la Justicia Global (Turner George, 2016), en 2015 había unos 26 billones de euros (32 trillones de dólares) ocultos y libres de impuestos en los diversos paraísos fiscales, lo que supone un tercio del PIB mundial, que asciende a 75 billones.

de manera creciente sobre el consumo y el trabajo, en vez de sobre las transacciones financieras. En 1970 en Estados Unidos las acciones se mantenían en cartera un promedio de 5 años, mientras que en el año 2010 el promedio era de 5 días. Un impuesto por cada transacción evitaría que los operadores financieros se beneficiasen de la compraventa de valores financieros en una fracción de segundo.

También creo de sumo interés, como hace Raventós Daniel (2018) plantear una renta máxima donde a partir de determinada cantidad no se puede ganar más, es decir, 100% de tasa impositiva. Ello no solo da más dinero para repartir y posibilitar las prestaciones públicas, sino que al mismo tiempo, al evitar las grandes fortunas, refuerza la libertad de la gran mayoría.

7. Derecho a la renta básica universal e incondicional

La renta básica puede ser un instrumento muy importante en la redistribución de la riqueza, permitiendo acabar con la pobreza y garantizar la existencia material de cada persona y su libertad. Según el concepto aprobado por la Basic Income Earth Network, que es la red internacional que trabaja a favor de la implementación de la renta básica, ésta se traduce en un pago periódico, individual e intransferible. Es universal e incondicional, lo que significa que se distribuye a toda la población, independientemente de la edad, la raza, el género, el origen, o la condición socioeconómica y laboral. No está atada a ningún estatus económico o laboral, ni a un determinado nivel de renta y permite una fuerte incidencia en las áreas del trabajo, de la igualdad de género, de la democracia y la participación ciudadana, de la juventud y de la eficiencia de la administración (Elías Ángel y Rincón Leire, 2016).

Como dice Bregman, Rutger (2016: 37 a 39), frente a determinados prejuicios existentes, hay que subrayar que la renta básica no es fútil, ya que implica la erradicación de pobreza, y su naturaleza universal permite que la ciudadanía lo respalde mucho más. Tampoco es peligrosa, ya que la gente tendemos a trabajar, y al ser una ayuda incondicional no desmotiva a la hora de conseguir ingresos por el trabajo. Lejos de ser perversa evita la humillación que genera el actual sistema de control social, y permite una mejor redistribución de la riqueza, así como una más limitada intervención gubernamental. Además, desde la experiencia del año 1973 en Mincome²⁵ y el reparto de dividendos que desde

²⁵ Es una pequeña población de 13.000 habitantes de Dauphin, al noroeste de Winnipeg, en Canadá. Resulta llamativo que no se hubiera descubierto hasta que la profesora Forget, Evelyn (2013), de la Universidad de Manitoba, rescató sus documentos en el año 2009 en el Archivo Nacional de Canadá. Esta experiencia consistió en que 1.000 familias, alrededor del 30% de la población de Dauphin, cobraba de manera incondicional según el número de miembros que, por

hace cinco décadas existe en Alaska, se han multiplicado experiencias en todo el mundo que avalan su éxito²⁶.

La situación es favorable a que tengamos una renta básica universal e incondicional, pues la mayor flexibilidad en el puesto de trabajo exige que dispongamos también de una mayor seguridad. De otra parte, si el mantenimiento del empleo exige una jornada más reducida que permita el reparto del mismo, la renta básica se convierte en un ingreso necesario para complementar el salario y garantizar a cada persona unos recursos económicos adecuados.

ejemplo, en caso de ser cuatro equivalía a 19.000 \$ al año. Funcionó durante 4 años, pero el cambio derivado de la llegada de los conservadores al poder terminó con este programa y se archivaron más de 2.000 cajas de documentos, sin haber analizados los resultados. Sin embargo, como ha acreditado Forget, Evelyn, éstos fueron de un éxito clamoroso, permitiendo que la tasa de natalidad disminuyese, el rendimiento escolar aumentarse, y la salud mejorase, reduciéndose las hospitalizaciones hasta en un 8,5%, y disminuyendo la violencia doméstica, así como los trastornos mentales.

²⁶ Bregman, Rutger (2016: 28 a 31) nos cuenta cómo los pobres son quienes mejor gestionan el dinero para hacer frente a sus necesidades, pues, la pobreza es sobre todo falta de dinero y no la estupidez de quienes la sufren. Un estudio del Banco Mundial demuestra que en el 82% de los casos donde se ha dado dinero en países de África, Asia y América no se ha utilizado para consumo de tabaco o de alcohol, que se han reducido grandemente. Por ejemplo, en una zona empobrecida del oeste de Kenia, la organización Givedirectly ha demostrado que los ingresos fueron estimulados de forma duradera hasta un 38%, se potenció la adquisición de viviendas y de ganado hasta un 58%, y se redujo en un 42% los días que los niños pasaban hambre; además, el 93% de cada donación se entregó en mano a los receptores. También en 2008 el gobierno de Uganda distribuyó 400 \$ a 12000 personas de entre 16 y 35 años con la exigencia de que presentaran un plan de negocio. 5 años más tarde los efectos fueron muy positivos habiendo invertido en su propia educación e iniciativas de negocios, que permitió que los ingresos ascendieran en un 50% y las posibilidades de ser contratados se habían incrementado en más de un 60%. Otro programa ugandés distribuyó en el norte del país 150 \$ a más de 1800 mujeres, que pudieron duplicar los ingresos. Múltiples experiencias acreditan una correlación entre el desembolso económico incondicional y la reducción de la delincuencia, la mortalidad infantil, la desnutrición, el embarazo adolescente, el absentismo escolar, el rendimiento académico, el crecimiento económico y la igualdad entre sexos. Así, en Namibia la desnutrición bajó del 42% al 10%, el absentismo escolar del 40% al 0%, y la delincuencia se redujo en un 42%. En Malawi la asistencia de niñas y mujeres a la escuela aumentó en un 40%. En 2010 las ayudas incondicionales llegaron a 110 millones de familias en 45 países del Sur. Investigadores de Manchester resumen los cuatro grandes beneficios de estos programas: primero, las familias dan un buen uso al dinero; segundo, la pobreza se reduce; tercero se producen diversos beneficios de larga duración en ingresos, salud e impuestos; y cuarto estos programas son menos costosos que las alternativas. Además, dando el dinero directamente a los beneficiarios se eliminan las corrupciones en el funcionamiento, y se estimula la economía y el empleo. Algo parecido nos enseñó Lloyd, Pendleton, director del grupo de asistencia a las personas sin techo de Utah, quien en 2005 realizó un experimento con 17 personas indigentes muy recalcitrantes a quienes les dio apartamentos gratis y en 2 años, gracias al absoluto éxito, amplió el programa progresivamente. Además, resultó más barato, ya que un vagabundo en la calle costaba al año 16.670 \$, mientras que un apartamento y orientación profesional se quedaba en los 11.000 \$. Esto ha dado la vuelta al mundo y también se ha incorporado recientemente en la estrategia del Gobierno Vasco.

8. Propuesta de creación de un Observatorio para el reparto justo de la riqueza

Abogo por la creación de un Observatorio para el reparto justo de la riqueza, que permita dar visibilidad a la riqueza existente y a las personas que la poseen, contrarrestando esa imagen falsa e interesada de que no hay riqueza suficiente para financiar un buen sistema de protección social, que incluya derechos universales como la renta básica. En este sentido Oxfam (2018: 21) en su publicación *Premiar el trabajo, no la riqueza*, entre las cinco recomendaciones, que en la pág. 21 realiza a los Gobiernos sobre desigualdad, está la siguiente:

Colaborar para lograr una revolución de datos sobre desigualdad. Todos los países deberían aspirar a producir datos anuales sobre la riqueza y los ingresos de todos sus habitantes, especialmente los correspondientes al 10% y al 1% más rico. Además de financiar más encuestas de hogares, deben publicarse otras fuentes de datos que arrojen luz sobre la concentración de ingresos y riqueza en lo más alto.

Y en nota a pie de página añade:

Esto debería incluir datos sobre ingresos, patrimonio e impuestos; datos sobre mercados de patrimonio y bienes de lujo; datos de las empresas que gestionan la riqueza y fortunas; y estudios sobre salarios. Estos datos deberían desagregarse por género, edad, ocupación, región y, si corresponde, grupos étnicos.»

Y ello, porque como dijo Piketty, Thomas (2013: 36), no hay que caer en determinismos económicos, pues

La historia de la distribución de la riqueza es siempre profundamente política y no podría resumirse en mecanismos puramente económicos (...) La historia de las desigualdades depende de las representaciones que nos hacen los actores económicos, políticos y sociales, de lo que es justo y de lo que no lo es, de las relaciones de fuerza entre esos actores y de las elecciones colectivas que resultan de ello; es el producto conjunto de todos los actores interesados. (...) El resultado de esta historia dependerá de las representaciones que se hacen las diferentes sociedades de las desigualdades, y de las políticas e instituciones que se atribuyen para modelarlas y transformarlas, en uno u otro sentido.

De ahí la importancia de un Observatorio para el reparto justo de la riqueza, que desde la Universidad pública y con el apoyo de múltiples entidades, contribuya al desarrollo de políticas que permitan un reparto justo de la riqueza y evite nuevos casos de disonancia cognitiva, como la que siguió a la quiebra del banco de inversión Lehman Brothers el 15 de septiembre de 2008, siendo clave el momento inmediatamente posterior a cualquier crisis para conocer si hay una apertura a nuevas ideas y alternativas, o un apuntalamiento de las viejas convicciones.

9. Bibliografía

- ADECCO Y OPINNO (2016): *Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España*, Pozuelo de Alarcón, Adecco, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <https://www.ceu.es/joblab/documentacion/informeAdecco.pdf>.
- ARPE (2018): *El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España: 2008-201*, EAPN, disponible a 14 de noviembre de 2018 en https://www.eapn.es/estadoddepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_ARPE_2018.pdf.
- BOWLES, Jeremy (2014): *The computerisation of European Jobs*, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <http://bruegel.org/2014/07/the-computerisation-of-european-jobs/>.
- BRANKO, Milanovic (2007): «Why We All Care About Inequality (but are loath to admit it)», *Challenge*, vol. 50, no. 6, November/December 2007, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <https://pdfs.semanticscholar.org/7fdb/845b4d5bfd36ebf4b3c11dd68417192fe1ea.pdf>.
- BREGMAN, Rutger (2016): *Utopía para realistas*, ed. Salamandra, disponible a 14 de noviembre de 2018 en https://kupdf.net/download/utopia-para-realistas-rutger-bregman_59c359ad08bbc577186870d0_pdf.
- CARRASQUER, Pilar *et al.* (1998): «El trabajo reproductivo», *Papers*, n.º 55, págs. 95-114, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n55/02102862n55p95.pdf>.
- CASELLI, Francesco y FEYERER, James (2007): «The Marginal Product of Capital», FMI, <http://personal.lse.ac.uk/casellif/papers/MPK.pdf>.
- COMISIÓN EUROPEA (2016): «Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “Los efectos de la digitalización sobre el sector de los servicios y el empleo en el marco de las transformaciones industriales” (Dictamen exploratorio)», Diario Oficial de la Unión Europea, 5-1-16, 2016/C 013/24, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015AE0765&from=ES>.
- COMITÉ INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1990): *Observación general N.º 3, La indole de las obligaciones de los Estados Partes (párrafo 1 del artículo 2 del Pacto)*, disponible a 14 de noviembre de 2018 en https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCESCR%2fGEC%2f4758&Lang=en.
- COMITÉ INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1998): *Observación General N.º 9, La aplicación interna del Pacto*, doc. ONU: E/C.12/1998/24, 3 de diciembre de 1998, párrafo 5.
- COMITÉ INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (2012): *Observaciones Finales: España*, doc. ONU: E/C.12/ESP/C0/5, 18 de mayo de 2012, párrafo 8.
- COMITÉ INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (2015): *Comunicación núm. 2/2014*, E/C.12/55/D/2/2014, disponible a 14 de noviembre de 2018 en https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/55/D/2/2014&Lang=en.
- COYLE, Diane (2014): *GDP. A Brief but affectionate history*, Princeton University Press (Nueva Jersey), disponible a 14 de noviembre de 2018 en http://www.eaco.eu/wp-content/uploads/2015/09/review_3-15.pdf.
- DE LA FUENTE, Mikel *et al.* (2018): *Hacia una nueva reforma de las pensiones? Notas para el Pacto de Toledo*, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <http://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2018/10/FPP2018-09.pdf>.

- DE LA FUENTE, Mikel y ZUBIRI, Jon Bernat (2016): «Efectos sobre el empleo de la reducción del tiempo de trabajo: aprendizajes de la experiencia francesa», *Lan Harremanak*, n.º 34, págs. 79-105, disponible a 14 de noviembre de 2018 en http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/16558/14750
- ELÍAS, Angel y RINCÓN, Leire (2016): «Algunas virtualidades de la renta básica», *Boletín Hegoa*, n.º 48, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <http://boletin.hegoa.ehu.es/mail/45>
- ELÍAS, Ángel y RINCÓN, Leire (2017): Políticas que favorecen la inclusión, *Zerbitzuan* 64, págs. 48 a 50, disponible a 14 de noviembre de 2018 en http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/Politicass_inclusion.pdf
- FIREBAUGH, Glenn (2009): *The new geography of global income inequality*. Harvard University Press.
- FORGET, Evelyn (2013): *The Case for Basic Income in Canada*, disponible a 14 de noviembre de 2018 en https://www.researchgate.net/publication/275648949_The_Case_for_Basic_Income_in_Canada
- FORO ECONÓMICO MUNDIAL (2016): *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Cologny, disponible a 14 de noviembre de 2018 en http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
- FREY, Carl Benedikt y OSBORNE, Michael A. (2013): *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation*, Oxford Martin School, disponible a 14 de noviembre de 2018 en https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- GROVE, Chris e IKAWAU, Daniela (2015): «Un paso histórico hacia el acceso a la justicia por violaciones de DESC en la ONU», publicado en la web *openDemocracy* y disponible a 14 de noviembre de 2018 en <https://www.opendemocracy.net/openglobalrights/chris-grove-daniela-ikawa/un-paso-hist-rico-hacia-el-acceso-la-justicia-por-violaci>
- KIATPONGSAN, Sorapop *et al.* (2014): *How much (more) should CEOs make? A universal desire for more equal pay*. Perspectives on Psychological Science, vol. 9, n.º 6, noviembre de 2014, págs. 587-593, disponible a 14 de noviembre de 2018 en https://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/kiatpongsan%20norton%202014_f02b004a-c2de-4358-9811-ea273d372af7.pdf
- KROLL, Luisa y DOLAN, Kerry (2018): The World's Billionaires. 2018 Ranking, *Forbes*, consultado el 14 de noviembre 2018 y disponible a 14 de noviembre de 2018 en <https://www.forbes.com/billionaires/#997c948251c7>
- LUQUE, Víctor (2015): «A propósito de Piketty: evolución de la desigualdad en España», disponible a 14 de noviembre de 2018 en <http://eprints.ucm.es/46408/1/2015-28-1%2886-115%29.pdf>
- MARCOS, Liliana y UBRICH, Thomas (2017): Desheredados. Desigualdad infantil, igualdad de oportunidades y políticas públicas en España. Anexo Euskadi, Save The Children España disponible a 14 de noviembre de 2018 en https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/save_the_children-anexo_vasco_espanaol_web.pdf
- MAZZUCATO, Mariana (2013): *The Entrepreneurial State: Debunking Public vs. Private Sector Myths*, Londres, Anthem, 2013.
- OSTRY, Jonathan D. *et al.* (2014): *Redistribution, Inequality, and Growth*, FMI, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2014/sdn1402.pdf>
- OXFAM (2016): *Beneficios para quién*, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <https://www.oxfamintermon.org/es/documentos/11/05/16/beneficios-para-quien-impacto-social-de-abusos-fiscales>

- OXFAM (2017): *Una economía para el 99%- España*, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <https://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/Informe-Una-economia-para-99-espana-oxfam-intermon.pdf>
- OXFAM (2017): *Una economía para el 99%*, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <https://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/Informe-Una-economia-para-99-oxfam-intermon.pdf>
- OXFAM (2018): *Premiar el trabajo, no la riqueza*, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <https://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/premiar-trabajo-no-riqueza.pdf>
- OXFAM Y DEVELOPMENT FINANCE INTERNATIONAL (2018): *Índice de compromiso con la reducción de la desigualdad (CRI) 2018*, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <https://www.oxfam.org/es/informes/indice-de-compromiso-con-la-reduccion-de-la-desigualdad-cri-2018>
- PIKETTY, Thomas (2013): *Capital in the twenty-first century*, Belknap Press, Cambridge, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <https://dowbor.org/blog/wp-content/uploads/2014/06/14Thomas-Piketty.pdf>
- RAVENTÓS, Daniel y WARK, Julie (2016): «Trabajo remunerado, trabajo doméstico, trabajo voluntario y Renta Básica», *Sin Permiso*, 8-5-2016, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <http://www.sinpermiso.info/textos/trabajo-remunerado-trabajo-domestico-trabajo-voluntario-y-renta-basica>
- RAVENTÓS, Daniel (2018): «Renta básica y renta máxima», *Sin Permiso*, 27-5-2018, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <http://www.sinpermiso.info/textos/renta-basica-y-renta-maxima>
- SENDHIL, Mullainathan y EL DAR, Shafir (2013): *Scarcity: why having too little means so much*, Editorial Reviews
- SEYFFERTH, Ansgar (2014): «La omnipresente media estadística - ¿Qué nos dice y qué nos oculta?», disponible a 14 de noviembre de 2018 en https://www.huffingtonpost.es/ansgar-seyfferth/la-omnipresente-media-estadistica_b_5481974.html
- SEYFFERTH, Ansgar (2014), «¿Cómo se mide la desigualdad?», disponible a 14 de noviembre de 2018 en <https://es.weforum.org/agenda/2014/11/como-se-mide-la-desigualdad/>
- SKIDELSKY, Robert y EDWARD (2012); *How Much is Enough? The Love of Money and the Case for the Good Life*, Nueva York, Penguin.
- STANDING, Guy (2013): *El Precariado. Una nueva clase social*, Barcelona, Ed. Pasado y Presente.
- TURNER, George (2016): Review of 2016, *Tax Justice Network*, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <https://www.taxjustice.net/2016/12/31/review-of-2016/>
- WALMSLEY, Terrie L. et al. (2007): *Measuring the Impact of the Movement of Labour Using a Model of Bilateral Migration Flows*, Banco Mundial, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <https://www.gtap.agecon.purdue.edu/resources/download/2398.pdf>
- WILKINSON, R. G. et al. (2011): *The spirit level: Why Greater Equality Makes Societies Stronger*, Bloomsbury Publishing USA, Nueva York, disponible a 14 de noviembre de 2018 en <https://www.taxjustice.net/2016/12/31/review-of-2016/> http://emilkirkegaard.dk/en/wp-content/uploads/The-Spirit-Level-Why-Greater-Equality-Makes-Societies-Stronger-Kate-Pickett-400p_1608193411.pdf

LA RENTA BÁSICA INCONDICIONAL ANTE LAS LIMITACIONES DE LAS RENTAS MÍNIMAS

Why a basic income can succeed where minimum income schemes fall short

JULEN BOLLAIN URBIETA*¹, DANIEL RAVENTÓS PAÑELLA²

¹ Instituto Hegoa, Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea

² Departamento de Sociología, Facultat d'Economia i Empresa, Universitat de Barcelona

RESUMEN

En el presente artículo realizamos, a partir de los parcelados estudios existentes, una revisión integral y detallada acerca de la eficacia y las limitaciones de los programas de rentas mínimas. Asimismo, procedemos a analizar cuál es el comportamiento de la renta básica incondicional ante las deficiencias estructurales detectadas en los programas de rentas mínimas.

Palabras clave: rentas mínimas, garantía de ingresos, renta básica incondicional, renta básica, subsidios condicionados, libertad, políticas sociales.

ABSTRACT

In this article we carry out, taking as a start point the existing divided studies, an extensive comprehensive review of the effectiveness and shortcomings of minimum income programs. Likewise, we analyze how an unconditional basic income would behave when facing the structural deficiencies previously detected in such minimum income programs.

Keywords: minimum income, guaranteed income, unconditional basic income, basic income, means-tested benefits, freedom, social policies.

* **Correspondencia a:** Julen Bollain Urbieta. Instituto Hegoa. Avda. Lehendakari Agirre, 81. 48015 Bilbao-Bizkaia – bollainjulen@gmail.com / jbollain001@ikasle.ehu.eus – <https://orcid.org/0000-0002-1298-5666>

Cómo citar: Bollain Urbieta, Julen; Raventós Pañella, Daniel. (2018). «La renta básica incondicional ante las limitaciones de las rentas mínimas»; *Lan Harremanak*, 40, 90-114. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20332>).

Recibido: 4 noviembre, 2018; aceptado: 10 diciembre, 2018.

ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2018 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

SUMARIO

1. Introducción.—2. Rentas mínimas o de garantía de ingresos.—3. El debate sobre la eficacia de las rentas mínimas.—4. Limitaciones de las rentas mínimas. a) Restricciones presupuestarias. b) Errores de cobertura. c) Estigmatización de las personas beneficiarias. d) Costes de administración. e) Trampa de la pobreza.—5. La Renta Básica Incondicional—Una reforma radical. a) Pequeña historia de la Renta Básica Incondicional: del siglo xvi al siglo xix. b) El auge de la renta básica incondicional: siglo xx. c) La globalización e incorporación de la renta básica incondicional en la agenda política: siglo xxi.—6. Comparación renta básica incondicional y rentas mínimas.—7. Conclusiones.—8. Bibliografía.

1. Introducción

Durante las últimas décadas los programas de rentas mínimas focalizados en sujetos de derecho en situaciones de necesidad han proliferado a lo largo y ancho del continente Europeo. Los programas de rentas mínimas son, básicamente, prestaciones económicas asistenciales y condicionadas a cierta situación de necesidad que funcionan como última red del Estado de Bienestar. Es decir, una vez las personas han «fracasado» o han «caído», las rentas mínimas, de manera más o menos extraordinaria, actuarán *ex post* ofreciendo unos ingresos a cambio, habitualmente, de una deuda social por las prestaciones percibidas.

Según Nelson (2010), al menos dos procesos han contribuido a este incremento. El primero se basa en los cambios en la distribución de los ingresos, que han tenido como resultado que la ciudadanía dependa cada vez más de las rentas mínimas para asegurar su subsistencia. El segundo proceso consiste en el cambio gradual de las prioridades políticas. Los responsables políticos han utilizado la focalización de las rentas mínimas como mecanismo para redefinir las responsabilidades sociales en la actualidad.

En contraposición a las rentas mínimas, nos encontramos con la renta básica incondicional. Una asignación monetaria pública y regular, otorgada de forma incondicional a toda la población. De esta manera, su fin es garantizar la existencia material de toda la ciudadanía por el mero hecho de existir y como derecho de ciudadanía.

Al tiempo en el que se acrecienta el debate sobre los errores estructurales que los programas de rentas mínimas contienen, son cada vez más voces que, tanto desde el mundo académico o del político, como desde el empresarial o del activista, abogan por la implantación de una renta básica incondicional.

Con el fin de ofrecer un análisis comparativo entre los programas de rentas mínimas y la renta básica incondicional frente a los problemas estructurales de los primeros, hemos dividido el artículo en tres grandes bloques. Primero realizaremos una recopilación histórica sobre los programas de rentas mínimas, analizaremos su eficacia y examinaremos sus limitaciones (restricciones presupuestarias, errores de cobertura, estigmatización de las personas beneficiarias, costes de administración y trampa de la pobreza). En el segundo bloque ahondaremos en la definición y en la historia de la renta básica incondicional desde sus orígenes hasta la actualidad, período en el que de forma vertiginosa se ha establecido en la agenda política y en el que, tal y como afirma Van Parijs en el documental *RBUI, nuestro derecho a vivir* (Orús, 2018), en un solo año (2017) se ha hablado más sobre la renta básica incondicional que en toda la historia de la humanidad. Finalmente, concluiremos con un análisis sobre el comportamiento de la renta básica incondicional ante los errores previamente detectados en los programas de rentas mínimas.

2. Rentas mínimas o de garantía de ingresos

Los programas de rentas mínimas o garantía de ingresos son prestaciones económicas asistenciales cuya finalidad es que toda persona cuente con lo mínimo para poder vivir dignamente. Al ser prestaciones asistenciales, todas ellas comparten la característica de ser otorgadas al sujeto de derecho siempre y cuando éste haya probado una insuficiencia de ingresos o de activos que le permita tener acceso a dicho programa de rentas mínimas o de garantía de ingresos (Cohen y Friedman, 1972). Es decir, son prestaciones económicas condicionadas a cierta situación de necesidad establecida *ex-ante* (*means-tested*), y cuya lógica no es otra que ofrecer una ayuda *ex post* a las personas que se encuentren en dicha situación de necesidad y puedan demostrar a la Administración Pública que son «merecedoras» de tutela *ex post*.

Además, tal y como constata Euzéby (1991) en «*Le revenu minimum garanti*», para beneficiarse de los programas de rentas mínimas o de garantía de ingresos, además de la forzosa situación de necesidad del sujeto de derecho, también se requieren requisitos adicionales que condicionan aún más el acceso a éstos. Entre estos requisitos, habitualmente pueden encontrarse los relativos a la edad del sujeto de derecho, a su residencia o a la nacionalidad o a ciertas condiciones de participación en medidas de formación, orientación e intermediación

laboral para «*garantizar que la incorporación al mercado de trabajo sea una opción más atractiva y rentable que la simple percepción de prestaciones económicas de garantía de ingresos*» (Ley 18/2008).

De esta manera, podemos afirmar que la finalidad de los programas de rentas mínimas o de garantía de ingresos es proporcionar unos medios temporales para cubrir una carencia de ingresos, presumiblemente transitoria, y estando vinculados, en gran medida, a un proceso de intervención social. Además, dicho proceso de intervención social se encuentra estrechamente ligado a actividades de inserción laboral porque, mientras las rentas mínimas ostentan un carácter extraordinario, lo ordinario es lograr la subsistencia a través de un (o más de un) trabajo asalariado.

Pero, ¿cuál es el origen de estos programas? En primer lugar cabe mencionar que, a finales de la Segunda Guerra Mundial, los programas de asistencia social se consideraban una parte agonizante de los Estados de Bienestar europeos ya que, la inclusión social se entendía debía conseguirse mediante el pleno empleo. Debido a este pensamiento y a las favorables condiciones socioeconómicas, durante las siguientes décadas se dio un considerable aumento en la cobertura de los sistemas de seguridad social en la mayoría de los países europeos, abarcando así a una mayor parte de la población (Therborn, 1995; Crouch, 1999).

Esta lógica del pleno empleo y expansión de los sistemas de seguridad social fue cumpliéndose a lo largo de los años 50 y 60, reduciendo enormemente la necesidad de sistemas de asistencia social (en aquellos países donde ya estaban establecidos). Sin embargo, quedaban aún países de Europa del Sur donde estos sistemas no se habían implantado (Aust y Arriba, 2005).

Cuando en los años 70 las tasas de desempleo empezaron a incrementar y se convirtieron en un grave problema para la ciudadanía de los países (Blanchard y Wolfers, 2000), los sistemas de asistencia social volvieron a aparecer en la agenda política y social, así como el debate sobre la necesidad de incrementar su cobertura dentro de los Estados de Bienestar.

Es en este nuevo marco cuando en 1988 se aprueba en Francia la Ley que materializa el *Revenu Minimum d'Insertion* (RMI), un sistema de garantía de ingresos que busca blindar el «*derecho a obtener un medio de existencia adecuado*» para «*cualquier persona que, debido a su edad, su estado físico o mental, el estado de la economía y el empleo*» no pueda trabajar remuneradamente (Loi n.º88-1088).

El RMI es, sin duda, un punto de inflexión que se presenta como alternativa a los sistemas de asistencia social basados exclusivamente en una prestación económica de las décadas de la posguerra. En este nuevo escenario de altas tasas de desempleo, el RMI establece los dos pilares que impregnarán los sistemas de garantía de ingresos que pronto se propagarán por los estados del sur de Europa (España, Portugal o Italia). Por un lado, la dimensión monetaria y, por

otro lado, la dimensión de la inclusión laboral. Asimismo, al observar las reformas y los cambios llevados a cabo en la mayoría de los estados europeos (Suecia, Holanda, Noruega, Dinamarca, Alemania, Finlandia o Reino Unido) en años posteriores, se puede apreciar cómo las políticas de «activación» obligatorias también se fortalecieron (Aust y Arriba, 2005), ligando la garantía de ingresos a acciones de inclusión laboral y entendiendo dichos procesos como parte esencial hacia la restauración del vínculo social de las personas beneficiarias. De este modo, y tal y como aseveraron Lødemel y Trickey (2001), la asistencia social atraviesa la barrera de ser un derecho social para convertirse en «una oferta que no podrás rechazar». Además, en este contexto la tradicional separación entre políticas pasivas y activas de empleo empieza a difuminarse.

3. El debate sobre la eficacia de las rentas mínimas

El objetivo principal de las rentas mínimas desde su creación ha sido, y es, el de eliminar o reducir la pobreza (Immervoll, 2010). Sin embargo, y debido al no estrictamente alto grado de cumplimiento de dicho objetivo, el debate académico sobre la efectividad de las rentas mínimas es copioso.

Sainsbury y Morissens (2002) publicaron un estudio sobre la efectividad de los subsidios condicionados en Europa a mediados de la década de los 90, cuando las tasas de pobreza incrementaron considerablemente (pasando la barrera de los 50 millones de personas por debajo del umbral de la pobreza en Europa según datos de EUROSTAT (1994)) y éstos tomaron un papel central a la hora de tratar de reducir la misma. Dicho estudio demostraba que los subsidios condicionados *per se* fueron insuficientes para conseguir una gran reducción de la pobreza a mediados de los 90 en Europa, donde la reducción de la tasa de la pobreza por países osciló entre el 0,2% en Italia y el 8,5% en Reino Unido. Adicionalmente al Reino Unido, los países donde los subsidios condicionados redujeron en un mayor porcentaje la pobreza fueron Suecia (5,5%), Finlandia (5,1%) y República Checa (4,2%). En el otro extremo se encuentran Hungría (1,8%), Francia (1,7%) y Bélgica (0,8%). Por el contrario, dicho estudio evidenció cómo las transferencias sociales sí tuvieron, en general, un rol mucho más significativo que los subsidios condicionados a la hora de reducir la pobreza en la Europa de mediados de los 90 (comparación de la tasa de pobreza antes y después de impuestos).

Trabajos posteriores, como el realizado por Bahle, Pfeifer y Wendt (2010), constatan que en el año 2006, aún muchos países europeos mantenían las cuantías de sus rentas mínimas por debajo del umbral de la pobreza, lo que imposibilita que las familias que reciben estas prestaciones superen la misma. El grado de suficiencia de las cuantías de las prestaciones, medido a través de la tasa de ade-

cuación, determina el nivel en que la prestación proporciona a las personas recursos suficientes para garantizar un nivel de vida adecuado y permita llevar una vida que sea compatible con la dignidad humana (Frazer y Marlier, 2016). Las mayores tasas de adecuación de dichas rentas mínimas (incrementada con las ayudas para la vivienda) corresponden a Reino Unido, Irlanda, Alemania, Dinamarca, Países Bajos, Finlandia y Suecia. Además de estos países, algunos otros de Europa Oriental también cuentan con rentas mínimas superiores al umbral de la pobreza nacional (Hungria, Polonia y República Checa). Es, sin embargo, en España y Portugal donde éstas son menos generosas, contando con rentas mínimas por debajo del umbral de la pobreza nacional.

Además de en la tasa de adecuación de los sistemas de las rentas mínimas, éstos también difieren en los efectos de reducción de la pobreza que conllevan al conjunto de la ciudadanía. En la literatura existente se encuentran suficientes indicios que demuestran cómo el gasto social que realiza un Estado mantiene una correlación negativa con la tasa de pobreza en dicha área geográfica. Sin embargo, y aunque el impacto que el Estado de Bienestar realiza sobre los niveles de desigualdad y la tasa de la pobreza es muy significativo, no sucede lo mismo con el impacto de la asistencia social, el cual es mucho más modesto (Korpi y Palme, 1998).

Korpi y Palme (1998) llamaron «paradoja de la distribución» al hecho de que cuanto más focalizados estén en las personas en situación de pobreza los subsidios condicionados, existe una probabilidad menor para reducir la pobreza y la desigualdad (*the more targeted at the poor, the less likely to reduce poverty and inequality*). Es decir, cuanto más dirigidos estén los subsidios condicionados a situaciones de pobreza, menor será la redistribución que se realice hacia las familias de rentas bajas.

Como hemos podido constatar, el debate sobre si la eficacia en la redistribución de la riqueza es mayor a través de los subsidios condicionados o a través de los subsidios incondicionales es muy recurrente. Gran parte de la literatura existente se centra en los resultados distributivos de las rentas mínimas y se ha planteado casi exclusivamente en términos de *cómo* se distribuye el gasto público presupuestado. Así, los debates se han centrado generalmente en estudiar la forma en la que se asigna el gasto público presupuestado, dejando de lado, por ejemplo, la importancia de la cuantía del dinero disponible para su distribución.

En este sentido, un análisis exhaustivo de la literatura académica actual pasaría por examinar aquellas razones que provocan que las rentas mínimas no funcionen adecuadamente. En este artículo identificamos cinco principales limitaciones que analizaremos detalladamente a continuación: las restricciones presupuestarias, la cobertura insuficiente, la estigmatización de las personas beneficiarias, los costes de administración y la trampa de la pobreza.

4. Limitaciones de las rentas mínimas

a) Restricciones presupuestarias

Es innegable que uno de los principales problemas de los subsidios condicionados, especialmente de los programas de rentas mínimas, es la limitación y la inestabilidad presupuestaria que se les adjudica.

En general, con estos programas se cubre un porcentaje muy pequeño de la población debido a que se presupuesta una cantidad escasa teniendo en cuenta la totalidad de personas que pudieran ser potenciales beneficiarias. Además de esto, hay que tener en cuenta que el presupuesto que se va a destinar a dichos programas no es fijo, por lo que las diferentes estructuras institucionales podrán reducir o incrementar el presupuesto que se destine a los mismos. Un caso especialmente notorio es el que ha ocurrido en los países europeos durante la última década. Desde que la crisis tuviera inicio en 2008, las presiones para reducir el déficit presupuestario de los países miembros han sido significativas, lo que a su vez, ha reducido mayoritariamente el presupuesto para las prestaciones dirigidas a las personas en situaciones de pobreza (Ministerio de Hacienda, 2018).

Autores como Korpi y Palme (1998) apuntan que sin tener en cuenta la forma funcional o las diversas variables que también pudieran tener relevancia, la fórmula redistributiva que indica el grado de redistribución es una función multiplicativa entre el grado de condicionalidad a las rentas bajas y la cuantía total presupuestada para redistribuir. Por lo tanto, podemos afirmar que la existencia de presupuestos restrictivos en materia de subsidios condicionados minorará la reducción de las tasas de pobreza que éstos realicen a través de la redistribución de la riqueza. En consonancia con lo que afirmaba Van Oorschot (1991), parte de la ineficacia redistributiva de las rentas mínimas, formuladas sobre premisas socialdemócratas, reside en el momento en que exista una tensión entre los objetivos de las mismas y la implementación de dichos objetivos (es decir, cuando ésta se base en concepciones liberales y de contención del gasto público).

b) Errores de cobertura

Mientras que los errores de cobertura que conllevan los subsidios condicionados pueden tomar la forma de un «pago en exceso» del subsidio a personas que no cumplen los requisitos para acceder a ellos (y que así se habría demostrado si hubieran presentado toda la información sobre sus rentas y otras características relevantes), lo que estudiaremos más exhaustivamente a continuación son los errores de cobertura respecto a las personas con derecho a acceder a dichos subsidios.

Actualmente los subsidios condicionados no ofrecen una cobertura completa de la totalidad de la ciudadanía que cumple los requisitos necesarios para

acceder a los mismos. Esto es lo que denominaremos tasa de no-aceptación¹ (*non take-up rate*), definida como la tasa de las personas que no perciben los subsidios condicionados a los cuales tienen derecho (Matsaganis *et al.*, 2010).

Pese a que en Europa el interés por el estudio de la tasa de no-aceptación de los subsidios condicionados ha incrementado en la última década, diversos autores (Van Oorschot, 1991; Atkinson, 1996 o Riphahn, 2000) han apuntalado que éste es uno de los temas más desatendidos en la literatura académica. Una posible explicación a esta falta de interés es que a diferencia del «pago en exceso», que es costoso para las finanzas de la Administración Pública, la tasa de no-aceptación ahorra dinero público (Matsaganis *et al.*, 2010).

Van Oorschot (1998) sostenía que una de las reflexiones que las distintas percepciones de las sociedades occidentales comparten en relación con el problema de la no-aceptación es, precisamente, que éste no es un problema de primer nivel. La idea central es dar por hecho que muy poca gente de la población que cumpla los requisitos para acceder a dicho derecho no hará uso de él, ya que las personas buscarán la ganancia y no rechazarán deliberadamente la prestación. Según esta percepción, los pocos casos de no-aceptación que pudieran existir tendrían su origen o bien en un cálculo realizado deliberadamente por las personas con acceso a dicho derecho y en base al cual no creen que les convenga hacer el esfuerzo que el subsidio condicionado conlleva, o bien en el hecho de no querer depender de aquello que consideran caridad.

Los porcentajes de la tasa de no-aceptación existentes en la literatura actual varían en función del país y en función de la fecha en la que se ha realizado el estudio. En Alemania, la tasa de no-aceptación del programa de asistencia social llamado *Sozialhilfe* se situó, entre las personas, en el 58,7% en 1991 y en el 52,3% en 1995 (Neumann y Hertz, 1998). Esta tasa se vería incrementada hasta el 63,1% en los núcleos familiares en el año 1993 (Riphahn, 2000) y al 59,6% en 1996 (Bird *et al.*, 1999). En Francia, entre los años 1994 y 1996, la tasa de no-aceptación de los programas de rentas mínimas *Revenu Minimum d'Insertion* y *Allocation de Parent Isolé* se encontró entre el 35% y el 48% (Terracol, 2002). Van Oorschot (1995) analizó el programa de renta mínima de Holanda, *Bijzondere Bijstand*, obteniendo como resultado que la tasa de no-aceptación se estableció, en el año 1990, entre el 53% y el 63%. El estudio realizado por Bargain, Immervoll y Viitamäkki (2012) que analizó la tasa de no-aceptación del relativamente generoso programa de rentas mínimas finés, *Toimeentulotuki*, tuvo como resultado que ésta se encontró entre el 40% y el 50% durante los años 1996 y 2003. En Escocia se analizó el programa de rentas mínimas llamado *Income Support*, sobre el cual se estimó que en 1996 contaba con una tasa de no-aceptación entre el 30% y el 50% (Bramley *et al.*, 2000).

¹ Traducción propia.

Pero es Suecia el país de Europa donde la medición de la tasa de no-aceptación ha obtenido mayor porcentaje. El estudio realizado por Gustafsson (2002) revela que en el año 1985 la tasa de no-aceptación del programa de asistencia social de este país se encontraba en el 82,2% y en 1997 ésta descendió hasta el 77,3%.

Los resultados mencionados arriba coinciden con el informe realizado a raíz de estudios anteriores (tanto académicos como administrativos) por Hernanz, Malherbet y Pellizzari (2004), donde podemos apreciar cómo la tasa de no-aceptación de las prestaciones sociales, en general, suele ser muy alta en los países de la OCDE. En especial, ésta es mayor cuando hace referencia a los programas de asistencia social condicionada, entre los que se encuentran las rentas mínimas y cuyo porcentaje varía entre el 20% y el 60%. Es decir, podemos afirmar que pese a que la tasa de no-aceptación de los programas de rentas mínimas varía considerablemente dependiendo del país (ya que algunos programas están mejor diseñados que otros), ésta siempre es realmente significativa.

El fracaso de las sucesivas campañas publicitarias en torno a los subsidios condicionados muestra, además, que la alta tasa de no-aceptación de los mismos no se debe simplemente a información inadecuada, sino que las razones de que existan personas en situaciones que les permitirían el acceso a dichos programas y no lo hagan, son múltiples. Es un hecho que en las sociedades actuales nos encontramos con numerosas objeciones a reclamar subsidios condicionados.

c) Estigmatización de las personas beneficiarias

De manera recurrente se asegura en la literatura que una de las razones principales por la que la tasa de acceso a los subsidios condicionados se reduce considerablemente es la estigmatización asociada con los mismos (véase, por ejemplo, Standing, 2003 o Stuber y Kronebusch, 2004). Asimismo, tal y como afirmaba Nelson (2007), el hecho de asociar la estigmatización con los subsidios condicionados y la reducción de la tasa de aceptación de los mismos contiene, a su vez, consecuencias negativas para la mitigación de la pobreza.

Muchas veces se habla de un estigma social para describir la situación en la que se encuentran las personas que acceden a un programa de rentas mínimas. Dicha situación fue explicada por Rainwater en 1982, cuando argumentó que a los ojos de gran parte de la sociedad, ser pobre constituye una forma de desviación social. Y ello es así porque en el imaginario colectivo se ha asentado la creencia de que salir de la pobreza no solo es posible, sino que además es digno de elogio. Como consecuencia de esta creencia, las personas que reciben asistencia pública han sido etiquetadas, a lo largo de los años, como vagas, carentes de ambición, perezosas y moralmente débiles. «Perdedoras», en definitiva.

Parte de estas percepciones negativas existentes hacia las personas beneficiarias de asistencia social han sido fomentadas, parcialmente, a través de los me-

dios de comunicación (Gilens, 1999). Un estudio realizado en Estados Unidos que refleja de forma meridiana la evolución de cómo se ha retratado desde los medios de comunicación a las personas en situación de pobreza, rastreó la representación mediática que se hizo de las mismas tanto en prensa escrita como en noticiarios de televisión desde 1950. Durante el inicio de la segunda mitad del siglo xx, entre 1950 y 1964, el retrato de la pobreza era predominantemente a través de hombres blancos. Sin embargo, entre 1967 y 1992, las personas negras representaban de media el 57% de las personas en situación de pobreza representada en los medios. Una cifra que casi doblaba el porcentaje de las personas negras que verdaderamente se encontraban en situación de pobreza en Estados Unidos. Pero este porcentaje se elevó a su máximo exponente en 1972 y en 1973, años en los que la opinión pública hacia el estado de bienestar era mayormente negativa y en los que entre el 70% y el 75% de las personas que aparecían haciendo referencia a situaciones de pobreza eran afroamericanas. En este sentido, el estudio concluye que la tergiversación que se materializa a través de los medios de comunicación, contribuye de manera significativa a manipular la opinión de la ciudadanía en cuanto a los programas dirigidos a personas en situación de pobreza.

Jacobs y Saphiro (1994) demostraron que existe un amplio consenso en la sociedad estadounidense a favor de que el gobierno garantice a toda la ciudadanía un seguro médico ya que la atención médica es «una necesidad fundamental de la vida humana que se debe a todos los estadounidenses». Así, programas como *Medicaid* pueden ser percibidos como menos susceptibles al abuso por parte de las personas beneficiarias ya que éstas simplemente reciben beneficios de atención médica que se presume están limitados a ciertas necesidades definidas, en lugar de beneficios en efectivo que podrían gastarse de «forma inapropiada» (Cook y Barrett, 1992).

La percepción de abuso en la sociedad contribuye a una estereotipación de las personas que reciban cualquier prestación. Pero el grado de estigmatización también difiere en cuanto a la naturaleza de los programas.

La focalización de los subsidios suele ser socialmente divisiva en la medida en que divide a la sociedad en aquellas personas que dan y en aquellas que reciben (Currie, 2004), lo que genera un estigma social hacia aquellas personas que (potencialmente) puedan recibir. Riphahn (2000) citó cuatro variables mediante las cuales se puede aproximar el grado de estigmatización que una unidad familiar puede sufrir y que, sin duda, también afectan a la tasa de no-aceptación. Las dos primeras son variables que se ciñen a la composición de la unidad familiar y las dos últimas son variables externas a la misma.

En primer lugar encontramos la edad y el sexo de la persona considerada cabeza de familia. A esta variable definida por Riphahn, habría que añadir el efecto que podría tener sobre ella la construcción social de los mandatos de gé-

nero de dicha sociedad. Habitualmente, en las sociedades occidentales, las normas sociales establecen un mayor estigma en aquellos hombres (en comparación con las mujeres) que no pueden proporcionar recursos suficientes a su familia.

La segunda variable que afecta a la unidad familiar es la existencia o no de hijos e hijas. La motivación de padres y madres a la hora de otorgar unos medios de subsistencia suficientes a los niños y a las niñas tiene una correlación positiva con la tasa de aceptación de las rentas mínimas.

La tercera variable a la hora de aproximar el grado de estigmatización sería el tamaño de la comunidad en la que se resida. En las comunidades pequeñas (<20.000 habitantes) es más dificultoso proteger la información sobre la dependencia económica que la unidad familiar pueda tener respecto a la Administración Pública. Así, mientras se espera que en las comunidades pequeñas la tasa de no-aceptación pueda incrementar por la posible estigmatización, en las ciudades grandes se aplica el efecto opuesto. Es decir, en las ciudades grandes se espera que el anonimato pueda proteger a las personas beneficiarias de la estigmatización.

Finalmente, existe la connotación negativa que se pueda tener en ciertas sociedades respecto la asistencia social. En lugares donde la connotación tiene tintes negativos, el nivel de estigma que las personas beneficiarias llevan consigo es mayor y por tanto, la tasa de no-aceptación, también será mayor.

Además, habría que añadir a estas cuatro variables explicitadas por Riphahn (2000) que los sistemas de rentas mínimas son, a través de los mecanismos de control, uno de los más claros ejemplos de invasión en las vidas de las personas por parte de la Administración Pública. Este control continuo (desde el momento en que se solicita la prestación hasta el momento en que se deja de recibirla) e invasivo contribuye a una mayor estigmatización de las personas (potencialmente) beneficiarias, quienes tienen que «desnudarse» y actuar como «súmisas suplicantes» de una renta mínima ante la burocracia estatal.

En definitiva, y en línea con lo expuesto por Stuber y Kronebusch (2004), observamos dos formas de estigmatización: de integridad y de tratamiento. La estigmatización de integridad se basa en las preocupaciones sobre la posibilidad de estereotipación negativa (personas vagas, perezosas, deshonestas...) que se asocia a los subsidios condicionados y que afecta a la imagen que la persona (potencialmente) beneficiaria tiene sobre sí misma. La estigmatización de tratamiento, por el contrario, se basa en cómo las demás personas ven y actúan ante las personas beneficiarias que, una vez estigmatizadas, son etiquetadas como responsables de su destino (Weiner *et al.*, 1988). Y tanto el temor a ser estereotipado y estigmatizado, como el temor a ser tratado de manera hostil mientras dure la participación en programas de rentas mínimas, tienen una correlación positiva con la tasa de no-aceptación.

d) Costes de administración

El hecho de dirigir las prestaciones a los sectores más vulnerables de la sociedad, es decir, el hecho de que las prestaciones sean condicionadas, hace que *de facto* existan costes administrativos significativos (Benfield, 2007). Dichos costes administrativos conllevan una reducción en la cuantía de los recursos destinados a paliar la pobreza. Los programas de subsidios condicionados, como son los programas de rentas mínimas, para su correcta materialización y posterior seguimiento requieren tanto de personal y habilidades como de tiempo y dinero.

En la actualidad, en la era de la transferencia tecnológica y con una administración razonablemente bien gestionada, la mayor parte del coste administrativo asociado de los programas de rentas mínimas va dirigido al coste de la información y al coste del control (Van Parijs, 2006). Es decir, aquél destinado a informar a la ciudadanía de sus derechos y a verificar que las personas (potencialmente) beneficiarias de dichos derechos realmente son elegibles para acceder a los mismos. Además, un programa de subsidios condicionados va a requerir un control periódico de las rentas o activos que pueda tener una unidad familiar beneficiaria para comprobar su legitimidad de acceso al programa, por lo que estos costes aumentarán cuanto mayor sea el control que la administración realice a lo largo del proceso.

En términos económicos, gran parte de la ineficiencia de los subsidios condicionados es debida a los costes de administración (Atkinson, 1996) como muestra de una atroz racionalización de las políticas sociales (Raventós, 2006) y de los recursos públicos de toda la ciudadanía.

Autores como Son (2008), que abogan por la introducción de programas de subsidios condicionados en escenarios con presupuestos limitados, afirman que en ocasiones, lo que consideran beneficios inherentes a la condicionalidad pueden verse superados por los costes administrativos necesarios para llevar a cabo el proceso de focalización de las prestaciones a un determinado grupo de la ciudadanía y el control de las acciones que las personas beneficiarias realizan. A medida que se incrementan los condicionantes para una focalización más exacta hacia el grupo en cuestión (con el objetivo de reducir los «pagos en exceso» y la tasa de no-aceptación), también aumentan los costes administrativos.

En la literatura actual no existen multitud de estudios empíricos acerca del porcentaje de los costes administrativos en los programas de subsidios condicionados debido a la gran dificultad y a las imprecisiones a la hora de calcularlos. Sin embargo, sí podemos evidenciar que la media de los costes administrativos en programas de subsidios condicionados en América Latina es de un 9% (Grosh, 1994), lo que se asemeja bastante a los diversos estudios realizados a nivel global (véase Benfiel, 2007; Devereux *et al.*, 2017 o Van der Berg *et al.*, 2010). Es decir que, de media, si cogiéramos un presupuesto hipotético de

100€, 9€ irían directamente dirigidos a sufragar gastos administrativos en vez de a paliar la pobreza, reduciendo así la capacidad redistributiva de los subsidios condicionados.

e) Trampa de la pobreza

En general, las rentas mínimas son unas prestaciones condicionadas que no son acumulativas. Son prestaciones que, como mucho, complementan una posible renta que la unidad familiar pueda tener hasta un umbral fijado por el programa en cuestión (que, lógicamente, varía dependiendo del programa/país). Esta no acumulabilidad se materializa en una deducción de la cuantía de la prestación en consonancia con la cuantía de ingresos de los que pueda disponer la unidad familiar (Bollain, 2017).

La imposibilidad de recibir al mismo tiempo dos rentas (por incompatibilidad expresa del programa de rentas mínimas en cuestión), nos deriva a la trampa de la pobreza. La trampa de la pobreza es definida como «*la penalización que comporta el aceptar por parte del beneficiario de un subsidio condicionado un trabajo remunerado*» (Raventós, 2000), siendo dicha penalización la cuantía reducida de la prestación condicionada.

Pongamos un ejemplo. Noelia es una mujer que percibe un subsidio condicionado de manera mensual tras haber agotado todas las prestaciones contributivas a las que tenía derecho. A Noelia le ofrecen un empleo con una remuneración mensual y deberá analizar si le resulta conveniente o no su aceptación ya que a cambio de aceptar el empleo ofrecido, Noelia verá reducida la cuantía del subsidio condicionado o incluso podrá perderlo completamente.

Supongamos que la cuantía que percibe Noelia proviene de una renta mínima y asciende a 650€/mes. El empleo que le ofrecen, a jornada completa, tiene como remuneración mensual 900€ netos, una cuantía cercana al salario más frecuente en el Estado español para el año 2018 y que reciben unas 500.000 personas asalariadas. Ante esta situación, como decíamos en el párrafo anterior, Noelia deberá analizar la conveniencia de aceptar este empleo o no, porque ella solo aceptará un trabajo remunerado cuando se materialice en unos ingresos que permitan superar la anteriormente citada trampa de la pobreza. Es decir, cuando el trabajo remunerado le aporte unos ingresos netos superiores a los que pierde.

Si aceptase el empleo ofrecido en este supuesto, la renta mínima de 650€/mes le sería reducida de manera drástica ya que, como mucho, ésta complementaría los 900€ mensuales provenientes del empleo hasta el umbral que fijara el programa. Es decir, tal y como sostiene Raventós (2007), se perdería parte de cada unidad monetaria de prestación por cada unidad monetaria de ingreso salarial que pudiera percibirse a cambio de la aceptación del empleo. Pero dado

que habitualmente, en el Estado español, este umbral que fijan los programas de rentas mínimas no suele elevarse hasta los 900€, la renta mínima le sería arrebatada completamente por la Administración Pública competente ya que no cumpliría los requisitos para acceder a la misma.

Más allá del preciso análisis coste-beneficio monetario, habría que añadir otras variables adicionales que también influirían de manera significativa en la ecuación para la aceptación del empleo o no. Entre otros factores encontramos el esfuerzo que hay que realizar para desarrollar todo trabajo remunerado, la autoestima que puede ofrecer el desarrollo de un trabajo remunerado y el estigma social que puede acarrear el no desarrollarlo o las características del trabajo en cuestión. Además habría que añadir al análisis las actividades alternativas que debería sacrificar Noelia por aceptar dicho trabajo remunerado (ya sean actividades de ocio, de trabajos domésticos y de cuidados o de trabajo voluntario) o el ingreso neto extra que recibiría por hora trabajada. Es decir, el ingreso por hora trabajada en el empleo en relación a la renta mínima que percibe en la actualidad. Si aceptase el empleo de 900€/mes, ingresaría 250€ más en comparación a la cuantía de 650€/mes que ingresa a través de la renta mínima en la actualidad. Siendo el empleo de jornada completa, suponemos que Noelia trabajaría de manera remunerada 160 horas mensuales (40 semanales) por un ingreso neto extra de 250€/mes. O lo que es lo mismo, en comparación con la situación actual, Noelia recibiría 1,56€ de ingreso neto extra por cada hora trabajada en el empleo que le han ofertado.

Este supuesto no dista mucho de la realidad. Analicemos dos casos reales que se dan en la actualidad en Cataluña y en Navarra. Una familia en Cataluña, al encontrarse todos sus miembros en edad de trabajar en situación de desempleo, percibe a través de la Renta Garantizada de Ciudadanía 1.200€/mes. Si a uno de ellos se le ofrece un empleo de 900€/mes, no encontraría incentivo alguno para aceptarlo ya que esto implicaría la suspensión inmediata de la Renta Garantizada de Ciudadanía y tendría que esperar 6 meses para poder volver a percibirla. En Navarra, sin embargo, si una persona en situación de desempleo cobrase 600€/mes de la Renta Garantizada de Navarra y encontrase un trabajo a tiempo parcial de 400€/mes, pasaría a cobrar 520€/mes de la renta garantizada. Por lo que en total ingresaría 920€/mes. Si al cabo de un tiempo le ofrecieran pasar a jornada completa y cobrar 800€/mes, la renta garantizada se reduciría a 160€/mes y pasaría a cobrar 960€/mes. Es decir, 40 euros netos extra al mes por trabajar 20 horas más a la semana. O lo que es lo mismo, 0,5€ de ingreso neto extra por cada hora trabajada a jornada parcial (Arcarons *et al.*, 2018).

Tal y como exponen Raventós (2007) y Arcarons, Raventós y Torrens (2018), la trampa de la pobreza concebida a raíz de la condicionalidad en los subsidios ha de considerarse un desincentivo o estímulo negativo a la hora de buscar la activación de las personas beneficiarias y que éstas acepten ofertas de

trabajo remunerado de baja cuantía (en este caso, una cuantía cercana al salario más frecuente del Estado español) o a tiempo parcial.

Pero mientras la no acumulabilidad en los subsidios desincentiva la búsqueda activa de empleo, incentiva el pequeño fraude fiscal. Adicionalmente, muchas veces los beneficios a corto plazo de obtener dos rentas, una a través de la prestación y otra a través de una actividad realizada en el ámbito del trabajo sumergido, tienen una mayor influencia que los prejuicios a medio y largo plazo, donde el trabajo sumergido jamás se tendrá en cuenta a la hora de calcular una prestación de desempleo o una pensión de jubilación (Raventós, 2007).

5. La Renta Básica Incondicional-Una reforma radical

En contraposición a los programas de rentas mínimas o de garantía de ingresos como herramientas que proporcionen unos medios temporales para cubrir una carencia de ingresos presumiblemente transitoria, la alternativa que más interés y debate ha suscitado entre los distintos autores y autoras ha sido la renta básica incondicional (Van Parijs, 2006). La renta básica incondicional es definida como un «ingreso pagado por el estado, como derecho de ciudadanía, a cada miembro de pleno derecho o residente de la sociedad incluso si no quiere trabajar de forma remunerada, sin tomar en consideración si es rico o pobre [...]. En menos palabras: una renta básica es una asignación monetaria pública incondicional a toda la población» (Red Renta Básica, 2018).

a) Pequeña historia de la Renta Básica Incondicional: del siglo XVI al siglo XIX

A tenor de la definición, la renta básica incondicional es una idea simple y sencilla. Sin embargo, ésta cuenta con un *background* diverso y su principal fin, históricamente, no ha sido el de erradicar la pobreza. El concepto de renta básica incondicional, explicado con otros términos y formas pero con el mismo trasfondo, nos remonta hasta la llegada del renacimiento, época de humanistas como el español Juan Luís Vives y su libro *De Subventione Pauperum. Sive de humanis necessitatibus libri II* (1526) o el inglés Tomás Moro, quien en *Utopia* (Moro, 1516) argumentaba que para acabar con los robos lo más útil era otorgar a toda la ciudadanía medios de subsistencia para que no tuvieran que convertirse en ladrones y posteriormente, como castigo, tener que colgarlos en la plaza del pueblo.

Sin embargo, es durante los dos últimos siglos cuando distintos economistas, sociólogos, filósofos o políticos han ido sofisticando y estudiando detalladamente la renta básica y se ha conseguido introducir en la agenda social y política ya en pleno siglo XX. A finales del siglo XVIII y a principios del siglo XIX, el debate teórico sobre la renta básica se basaba en la naturaleza «igualitaria» del con-

cepto, el cual era descrito por sus defensores como una forma de recompensa justa por la apropiación de bienes comunes por parte de una minoría privilegiada. Así, al calor de la revolución francesa es cuando Thomas Paine (1797) discutió en *Justicia Agraria* los orígenes de la propiedad y el hecho de que la tierra es una propiedad común de toda la humanidad. Paine declaró que una vez la tierra es cultivada es el valor añadido lo que se convierte en propiedad individual y no la tierra en sí, ya que ésta no tenía propietario alguno originariamente. A raíz de esta afirmación el inglés escribió que «cada propietario, por tanto, de terrenos cultivados adeuda a la comunidad una renta del suelo por el terreno que ocupa». Paine abogaba por un pago a cada persona al alcanzar la edad de 21 años como compensación parcial por la «pérdida de su herencia natural causada por la introducción del sistema de propiedad territorial», más un pago regular anualmente a cada persona que llegase a los 50 años de edad. Medio siglo después y siguiendo un razonamiento parecido, el socialista belga Joseph Charlier (1848) publicó el libro *Solution au problème social ou constitution humanitaire, basée sur la loi naturelle, et précédée de l'exposé de motifs*, donde aseguraba que toda persona tenía derecho a un «dividendo territorial» que correspondiese al valor per cápita del territorio nacional y sus recursos naturales. Autores como Van Parijs (2006) consideran el «dividendo territorial» de Charlier como la primera formulación de una renta básica pura y genuina pese a que la alegación de Charlier apenas fue escuchada y él mismo fue olvidado velozmente.

b) El auge de la renta básica incondicional: siglo xx

Será ya en el siglo xx cuando empiecen a darse debates sobre la renta básica incondicional particularmente en Inglaterra y en Estados Unidos (Van Parijs y Vanderborght, 2017).

En el escenario de entreguerras en Inglaterra, Dennis Milner y su mujer Mabel Milner (1918) publicaron el folleto *Scheme for a State Bonus* y en julio de ese mismo año formaron la *State Bonus League* para impulsar la idea de un dividendo estatal (*State Bonus*) dentro del partido laborista. Aupado por la *State Bonus League*, Dennis Milner consiguió elevar el debate del dividendo estatal al Congreso Nacional del Partido Laborista en 1920 y finalmente la medida sería rechazada por el partido en 1921. Pocos años después, un círculo de intelectuales cercanos al partido laborista con George D. H. Cole a la cabeza, trataron de difundir el debate en torno a lo que primeramente denominaron dividendo social (*social dividend*) y más adelante renta básica (*basic income*). Este debate se ciñó a Inglaterra y pronto pasaría al olvido hasta los años 60 sin mayores resultados tangibles.

En la década de 1960, el debate sobre propuestas parecidas a la renta básica incondicional llegaría a la política estadounidense a través de una petición impulsada en 1968 por más de cien economistas estadounidenses (entre ellos Ja-

mes Tobin, John Kenneth Galbraith o Paul Samuelson) y que dio lugar al Plan de Asistencia Familiar (*Family Assistance Plan*) bajo la administración Nixon. La propuesta consistía en una abolición del programa de rentas mínimas dirigido a las personas en situación de pobreza y en el establecimiento de una renta garantizada con suplementos económicos que tenía cierta similitud con el impuesto negativo sobre la renta. Sin embargo, y aunque el plan pasase la Cámara de los Representantes de Estados Unidos, fue rechazada en la comisión correspondiente en el Senado. El resultado de estos años fue un debate corto pero intenso que seguiría su cauce por la vía académica sobre la base de cinco experimentos con sistemas de impuestos negativos sobre la renta (cuatro en los Estados Unidos y uno en Canadá).

Mención especial merece el Estado de Alaska. En Alaska, cada persona que cumpla los requisitos de residencia, recibe desde 1982 una parte proporcional de los rendimientos adquiridos a través del Fondo Permanente de Alaska (*Alaska Permanent Fund*), una cartera de inversiones pública financiada a raíz de los ingresos petroleros del estado. Asimismo, Alaska es el único ejemplo a escala mundial en transformar un recurso natural agotable en un fondo de riqueza soberana que distribuye de manera individual e incondicional los ingresos a todas las personas residentes (Casassas y De Wispelaere, 2012).

En los años 80 fueron surgiendo debates independientes en diversos países europeos que gradualmente entraron en contacto entre sí a través de la creación en el año 1986 de la Basic Income European Network (BIEN), quien publicaba un boletín periódico y organizaba conferencias bianuales. Posteriormente, la creación de diversas asociaciones sobre renta básica a lo largo y ancho del mundo, motivó que en el año 2004, en el congreso realizado en Barcelona, fueran modificadas las siglas de la BIEN y ésta se renombrara como Basic Income Earth Network.

c) La globalización e incorporación de la renta básica incondicional en la agenda política: siglo XXI

No es casual que el cambio de la red europea a la red mundial se diera durante el siglo XXI. Es en las últimas dos décadas cuando los debates y estudios sobre la renta básica incondicional han proliferado tanto en ámbitos académicos como en ámbitos políticos, con una aceleración muy notable en los dos últimos años 2017 y 2018. Uno de los motivos por los que la renta básica incondicional ha conseguido un cada vez mayor espacio en la agenda política es, en parte, gracias a los diversos proyectos piloto que se están llevando a cabo en geografías y economías tan dispares como Kenia, Namibia, India, Canadá, Finlandia, Países Bajos, Francia, Escocia o España. Proyectos piloto que, a día de hoy, algunos ya han acabado (debido al límite temporal o a su cancelación), otros aún están en marcha y otros están en proceso de empezar (Bollain, 2018; Reed y Lansley, 2016).

Los proyectos piloto han servido, como apuntaba, a que la renta básica incondicional se posicionase en la agenda política de casi todas las economías ricas, así como de las menos ricas o pobres. Aún así, no podemos llamarnos a engaño y hay que aclarar que los proyectos piloto cuentan, como mínimo, con 5 grandes limitaciones comunes que no nos permiten apreciar los efectos que una renta básica incondicional pudiera tener sobre la totalidad de la ciudadanía.

Los proyectos piloto son limitados en el tiempo, por lo que no nos permiten observar cómo se comportarían las personas si tuvieran su existencia material garantizada a lo largo de toda su vida. Además, para llevarlos a cabo se utiliza una muestra, generalmente no significativa ni generalizable al total de la población ya que suele ser sesgada (por ejemplo, personas desempleadas de larga duración) y suele estar saturada. En esta muestra sesgada que se escoja tampoco se incluye a personas contribuyentes netas al sistema ya que los proyectos piloto tienen efectos impositivos nulos. Es decir, éstos se financian a través de ayudas, partidas presupuestarias o mediante donaciones. Finalmente, y debido a la limitación temporal, en los proyectos piloto no es observable el efecto que una renta básica incondicional pudiera tener sobre el mercado laboral.

Por el contrario, los proyectos piloto pueden ofrecernos ciertos datos interesantes sobre la posible reducción del nivel de estrés de las personas al tener momentáneamente un ingreso regular garantizado o el posible aumento en el nivel de búsqueda activa de empleo de las personas que toman parte en los experimentos (Bollain, 2018).

Últimamente se puede leer a diversas organizaciones económicas mundiales como el Fondo Monetario Internacional (2017) o el Banco Mundial (2019), a multitud de académicos y académicas o a personas del ámbito político sobre la necesidad de explorar vías alternativas a las rentas mínimas.

En ocasiones, dichos debates en torno a cómo actualizar los diversos Estados de Bienestar se basan en la imagen de un futuro próximo (25 años) en el que existe la posibilidad de que hasta un 47% de los empleos mundiales sean computerizados (Frey y Osborne, 2017). Todo parece indicar que se presenta un futuro donde el desempleo ya no solo estará ligado a la producción o al ciclo económico, sino que cada vez tendrá mayor peso la cantidad de empleos computerizados y, por ende, la variable sobre la distribución del propio empleo resultante. Y ante esta realidad donde la automatización, la digitalización y la robotización se presentan inminentes, a menudo se plantea un futuro donde la existencia material de la ciudadanía no solo esté garantizada a través del empleo o condicionada a políticas activas de inclusión laboral (*workfare*). Y es en este nuevo marco cuando personas estudiosas en la materia han planteado la renta básica incondicional como pilar de un sistema de protección social alternativo a los actuales (véase, por ejemplo, Butaru, 2017).

Sin embargo, además de la potencialidad que la renta básica incondicional posee ante un futuro donde, presumiblemente, se dará una destrucción de empleo neto, resulta interesante analizar cómo ésta permite franquear con gran habilidad parte de los problemas de las rentas mínimas identificados anteriormente.

6. Comparación renta básica incondicional y rentas mínimas

En este apartado trataremos de analizar el comportamiento de la renta básica incondicional ante las cinco razones principales que provocan el mal funcionamiento de las rentas mínimas (ver apartado 4).

En primer lugar, la renta básica incondicional no debería presentar problemas presupuestarios siempre y cuando el modelo esté diseñado de forma competente. Pese a que la financiación de la renta básica incondicional supone una gran dedicación de recursos, hay que ser conscientes de que no se deben equiparar las transferencias y los gastos. Las transferencias que se realizan son reasignaciones de poder adquisitivo desde la minoría más rica hacia la mayoría social no estrictamente rica. Es decir, el coste neto de financiar una renta básica incondicional es indudablemente menor que el coste bruto. Por eso, en la mayoría de los estudios realizados (Quass y Thieme, 2013; Arcarons *et al.*, 2017; Martinelli, 2017), la renta básica incondicional se financia a raíz de una reforma fiscal. Estudios que demuestran en distintas áreas geográficas cómo un programa de financiación de una renta básica incondicional bien administrado es asequible, factible y altamente consistente.

En segundo lugar, hay que tener en cuenta que la renta básica incondicional abarcaría al conjunto de la ciudadanía y, como afirmó Atkinson (1996), a diferencia de la gran tasa de no-aceptación de los subsidios condicionados, se estima que la misma sea cercana al 0% cuando se trata de subsidios incondicionales.

En este sentido, es de suponer que el principio de incondicionalidad de la renta básica incondicional le otorga una ventaja frente al déficit de cobertura asociado a las rentas mínimas.

En tercer lugar y en línea con lo sostenido por Van Parijs (2006), no hay nada de humillante y que pueda causar un estigma social en el hecho de otorgar una renta básica incondicional a toda la población como derecho de ciudadanía. Ninguna persona se sentiría «señalada» al recibir una renta básica incondicional ya que su universalidad, frente a la focalización de los subsidios condicionados, permite que la ciudadanía no sea dividida entre aquellas personas que dan y aquéllas que reciben. A diferencia de los exhaustivos controles existentes para acceder a los programas de rentas mínimas actuales, debido a la universalidad y

a la incondicionalidad de la renta básica incondicional, ninguna persona tendría la necesidad de «desnudarse» ante la administración pública para que determine si es elegible para recibir alguna prestación.

En definitiva, las características de una renta básica incondicional permitirían superar prácticamente por completo los problemas de estereotipación y estigmatización tan característicos de los programas de rentas mínimas, a la vez que ayudarían a fortalecer la solidaridad social reforzando el sentimiento de pertenencia a la comunidad y la cohesión social (Standing, 2008).

Cuando hacíamos referencia a las limitaciones presupuestarias afirmábamos que las transferencias de la renta básica incondicional no son estrictamente gastos sino una reasignación del poder adquisitivo. Sin embargo, en ningún momento podemos suponer que estas transferencias no tengan coste alguno.

La existencia de altos costes de administración en los programas de rentas mínimas en comparación con el presupuesto total asignado, es una parte crucial para que diversos autores (Van Parijs, 2006; Raventós, 2007; Offe, 2005) afirmen que una renta básica incondicional es más eficiente económicamente que los programas de rentas mínimas. Parece sensato pensar que una renta básica incondicional ahorraría costes administrativos ya que simplificaría enormemente la complejidad de los programas de rentas mínimas haciéndolos más transparentes y reduciendo el grado de control y seguimiento.

Van Parijs (2006) afirma que bajo un programa de renta básica incondicional habría costes de administración pero, indudablemente, éstos serían menores a los existentes bajo los programas de rentas mínimas asumiendo la existencia de un sistema computarizado y eficiente en la recaudación de impuestos y en las transferencias de los pagos. Proporcionalmente no hay duda de que los costes en los que una renta básica incondicional incurriría son mucho menores a los de un programa de rentas mínimas ya que el número de personas que acceden al derecho es muy superior. Pero en términos absolutos parece prudente sostener que los costes administrativos de llevar a cabo un programa de renta básica incondicional también son inferiores respecto a uno de rentas mínimas. Garantizar el pago (presumiblemente mensual) de una cuantía a toda la ciudadanía sin tener que realizar ninguna otra comprobación (nivel de renta, seguimiento de búsqueda activa de empleo, condiciones familiares...) no debería suponer gran gasto de personal (Raventós, 2007).

Finalmente, la renta básica incondicional es una herramienta que sortea a la perfección la trampa de la pobreza tan característica de las rentas mínimas. La renta básica incondicional se entiende como un «suelo» o «base» que no es incompatible con otras fuentes de renta como lo son, generalmente, las rentas mínimas. Precisamente por la posibilidad de acumular distintas rentas aparte de la prestación y siempre y cuando dichas fuentes de renta no sean objeto de una im-

posición fiscal que pueda alcanzar un tipo marginal del 100%, se materializa en que toda persona que trabaje de manera remunerada recibirá más ingresos que una persona que solo perciba la renta básica incondicional.

Por ende, mientras los programas de rentas mínimas son criticados por su poder de disuasión para trabajar de forma remunerada (especialmente para los trabajadores poco cualificados) (Standing, 2008), la renta básica incondicional, gracias a su acumulabilidad, podría ser en muchos casos un estímulo para la búsqueda y aceptación de trabajos remunerados. Y, sin duda, de forma mucho más libre por la parte más débil del contrato laboral.

7. Conclusiones

En primer lugar hemos analizado la eficacia de las rentas mínimas y hemos realizado un informe integral detallado de las limitaciones más frecuentes atribuidas a las mismas (restricciones presupuestarias, errores de cobertura, estigmatización de las personas beneficiarias, costes de administración y trampa de la pobreza). De esta forma se ha evidenciado la ineficiencia económica de las rentas mínimas y se ha corroborado que éstas proporcionan una red de seguridad incompleta.

Por otro lado, hemos comparado el comportamiento que la renta básica incondicional tiene ante las limitaciones de las rentas mínimas anteriormente mencionadas. Analizándolas una a una se ha podido demostrar cómo la renta básica incondicional las sortea con gran habilidad gracias a los principios de universalidad, incondicionalidad y acumulabilidad de rentas.

A lo largo del artículo, además, hemos podido constatar cómo existe una gran diferencia de concepción entre las rentas mínimas (o subsidios condicionados, en general) y la renta básica incondicional. Esta diferencia de concepción entre ambas medidas se expresa en términos de libertad. Las rentas mínimas ayudan a las personas una vez han «fracasado». Éstas ofrecen una ayuda *ex post* a personas que se encuentran en una situación de necesidad a cambio de una contraprestación por las prestaciones percibidas (habitualmente, a través de un proceso de intervención laboral). La mera asistencia *ex post* conduce irremediablemente a la pérdida de libertad efectiva para quien vive de un salario, y donde se obliga a aceptar el *statu quo* o a doblegarse ante formas especialmente lesivas para sus intereses de configuración política de los mercados (y más en concreto, del mercado de trabajo). Es decir, la renta básica incondicional supondría también una determinada configuración política de los mercados en beneficio de la parte asalariada del contrato laboral.

La renta básica incondicional, por contra, al ser una asignación monetaria que recibiría toda la población como derecho de ciudadanía y de residen-

cia acreditada, supone garantizar la existencia material de la ciudadanía *ex ante*. Con la renta básica se consigue la lógica incondicional de las medidas que actúan *ex ante*, no obligando a muchas personas a comportarse como «sumisas suplicantes». De manera que se garantiza a toda la población la existencia material de entrada, «*por el mero hecho de ser moradores de un mundo cuya riqueza ha sido producida socialmente y conviene repartir sin exclusiones*» (Casassas y Raventós, 2018). El carácter incondicional de la renta básica supone otorgar un poder de negociación que implica aumentar la libertad efectiva para la inmensa mayoría de la población no estrictamente rica.

8. Bibliografía

- ARCARONS, J., RAVENTÓS, D. y TORRENS, L. (2017). *Renta básica incondicional. Una propuesta de financiación racional y justa*. Barcelona: Ediciones del Serbal.
- ARCARONS, J., RAVENTÓS, D. y TORRENS, L. (2018). «La Renta Básica, ¿da igual?», *Sin Permiso*. Disponible en: <http://www.sinpermiso.info/textos/la-renta-basica-da-igual>. Consultado por última vez: 25/10/2018.
- ATKINSON, A.B. (1996). «The case for a participation income», *The Political Quarterly*, 67(1), 67-70.
- AUST, A. y ARRIBA, A. (2005). «Towards Activation? Social Assistance Reforms and Discourses», en Taylor-Gooby P. (ed.), *Ideas and Welfare State Reform in Western Europe*. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- BAHLE, T., PFEIFER, M. y WENDT, C. (2010). «Social assistance», en Castles, F. G., Leibfried, S., Lewis, J., Obinger, H., y Pierson, C. (eds.), *The Oxford handbook of the welfare state*. Oxford: Oxford University Press.
- BANCO MUNDIAL (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Washington, DC: The World Bank.
- BARGAIN, O., Immervoll, H. y Viitamäki, H. (2012). «No claim, no pain. Measuring the non-take-up of social assistance using register data», *The Journal of Economic Inequality*, 10(3), 375-395.
- BENFIELD, W. (2007). *Indicator targeting: The jamaica food stamp programme*. Artículo presentado en SALISES 8th Annual Conference, The University of the West Indies. Trinidad y Tobago.
- BIRD, E. J., KAYSER H. y FRICK J. R. (1999). *The Immigrant Welfare Effect, Take-up or Eligibility?* Bonn: IZA.
- BLANCHARD, O. y WOLFERS, J. (2000). «Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence», *Economic Journal*, 110(1), 1-33.
- BOLLAIN, J. (2017). «La Renta Básica y la vagancia de ciertos mitos», *Sin Permiso*. Disponible en: <http://www.sinpermiso.info/textos/la-renta-basica-y-la-vagancia-de-ciertos-mitos>. Consultado por última vez: 04/10/2018.
- BOLLAIN, J. (2018). «El estrepitoso fracaso del proyecto finlandés de Renta Básica. ¿Cómo manipular la realidad?», *Sin Permiso*. Disponible en: <http://www.sinpermiso.info/textos/el-estrepitoso-fracaso-del-proyecto-finlandes-de-renta-basica-como-manipular-la-realidad>. Consultado por última vez: 24/09/2018

- BRAMLEY, G., LANCASTER, S. y GORDON, D. (2000). «Benefit take-up and the geography of poverty in Scotland», *Regional Studies*, 34(6), 507-519.
- BUTARU, L. T. (2017). «Towards a universal basic income», *An evolutionary approach. Studia Universitatis Babeş-Bolyai Europaea*, 62(3).
- CASASSAS, D. y DE WISPELAERE, J. (2012). «The Alaska Model: A Republican Perspective», en Widerquist, K. y Howard, M. W. (eds.), *Alaska's Permanent Fund Dividend. Exploring the Basic Income Guarantee*. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- CASASSAS, D. y RAVENTÓS, D. (2018). «La viabilidad de la renta básica en el Reino de España», en Standing, G. (epílogo), *La renta básica. Un derecho para todos y para siempre*. Barcelona: Pasado y Presente.
- CHARLIER, J. (1848). *Solution du problème social ou constitution humanitaire, basée sur la loi naturelle, et précédée de l'exposé des motifs*. Bruselas: Greuse.
- COHEN, W. J. y FRIEDMAN, M. (1972). *Social Security: Universal or Selective*. Washington, DC: American Enterprise Institute.
- COOK, F. y BARRETT, E. (1992). «Beliefs about recipient deservingness and program effectiveness as explanations of support», en Cook, F. y Barrett, E. (eds.), *Support for the American welfare state: Views of congress and the public*. Nueva York: Columbia University Press.
- CROUCH, C. (1999). *Social change in western Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- CURRIE, J. (2004). *The Take Up of Social Benefits*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- DEVEREUX, S., MASSET, E., SABATES-WHEELER, R., SAMSON, M., RIVAS, A. M., y TE LINTELO, D. (2017). «The targeting effectiveness of social transfers», *Journal of Development Effectiveness*, 9(2), 162-211.
- EUROSTAT (1994). *Poverty Statistics in the Late 1980s*. Luxemburgo: Statistical Office of the European Communities.
- EUZEBY, C. (1991), *Le revenu minimum garanti*. Paris: La Découverte.
- FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (2017). *Fiscal Monitor. Tackling Inequality*. Washington, DC: International Monetary Fund.
- FRAZER, H. y MARLIER, E. (2016). *Minimum Income Schemes in Europe. A study of national policies, European Social Policy Network (ESPN)*. Bruxelles: Commission européenne.
- FREY, C. B. y OSBORNE, M. A. (2017). «The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?», *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280.
- GILENS, M. (1999) *Why Americans hate welfare: Race, media, and the politics of antipoverty policy*. Chicago: University of Chicago Press.
- GROSH, M. (1994). *Administering Targeted Social Programmes in Latin America: From Platitudes to Practice*. Washington, D.C: World Bank.
- GUSTAFSSON, B. (2002). «Assessing non-use of social assistance», *European Journal of Social Work*, 5(2), 149-158.
- HERNANZ, V., MALHERBET, F. y PELLIZZARI, M. (2004). «Take-Up of Welfare Benefits in OECD Countries: A Review of Evidence», *Social, Employment, and Migration Working Paper 17*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- IMMERVOLL, H. (2010), «Minimum-Income Benefits in OECD countries: policy design, effectiveness and challenges», *OECD Social Employment and Migration Working Papers*, 100.
- JACOBS, L. R. y SHAPIRO, R. Y. (1994). «Questioning the conventional wisdom on public opinion toward health reform», *Political Science & Politics*, 27(2), 208-214.

- KORPI, W. y PALME, J. (1998). «The paradox of redistribution and strategies of equality: Welfare state institutions, inequality, and poverty in the Western countries», *American sociological review*, 63, 661-687.
- LEY 18/2008, de 23 de diciembre, «para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social». Boletín Oficial del País Vasco N.º 250/2008 del 31 de diciembre de 2008.
- LØDEMEL, I. y TRICKEY, H. (2001). *'An offer you can't refuse': workfare in international perspective*. Bristol: The Policy Press.
- LOI N° 88-1088, de 1 diciembre 1988 «relative au revenu minimum d'insertion». Journal officiel de la République française del 3 de diciembre de 1988.
- MARTINELLI, L. (2017). «The fiscal and distributional implications of alternative universal basic income schemes in the UK», *Institute for Policy Research Working Paper*. Bath: University of Bath.
- MATSAGANIS, M., LEVY, H., y FLEVOTOMOU, M. (2010). «Non-take up of social benefits in Greece and Spain», *Social Policy & Administration*, 44(7), 827-844.
- MILNER, E. M. y MILNER, D. (1918). *Scheme for a State Bonus: A Rational Method of Solving the Social Problem*. Darlington: North of England Newspaper Company.
- MINISTERIO DE HACIENDA (2018). *Presupuestos Generales del Estado, Gobierno de España*. Disponible en: <http://www.hacienda.gob.es/es-ES/Areas%20Tematicas/Presupuestos%20Generales%20del%20Estado/paginas/Presupuestos.aspx>. Consultado por última vez: 3/10/2018.
- MORO, T. (1516). *Utopía*. Lovaina
- NELSON, K. (2007). «Minimum Income Protection and European Integration: Trends and Levels of Minimum Benefits in Comparative Perspective 1990-2005», *International Journal of Health Services*, 38(1), 103-124.
- NELSON, K. (2010). «Social assistance and minimum income benefits in old and new EU democracies», *International Journal of Social Welfare*, 19(4), 367-378.
- NEUMANN, U. y HERTZ, M. (1998). *Verdeckte Armut in Deutschland*. Frankfurt am Main: Institut für Sozialberichterstattung und Lebenslagenforschung.
- OFFE, C. (2005) «Wasteful welfare transactions: why basic income security is fundamental», en Standing, G. (ed.), *Promoting income security as a right: Europe and North America*. Londres: Anthem.
- ORÚS, A. (productor y director) (2018). *RBUI, nuestro derecho a vivir* [documental]. España: Álvaro Orús.
- PAINE, T. (1797) «Agrarian Justice», en Cunliffe J. y Erreygers G. (eds.) (2004), *The Origins of Universal Grants*. Londres: Palgrave Macmillan.
- QUAAS, G., y THIEME, S. (2013). «Das bedingungslose Grundeinkommen—eine ökonomische Analyse seiner volkswirtschaftlichen Wirkungen», *Wirtschaftsdienst*, 93, 598-605.
- RAINWATER, L. (1982). «Stigma in income-tested programs», en Garfinkle, I. (ed.), *Income-tested programs: The case for and against*. Nueva York: Academic Press.
- RAVENTÓS, D. (2000). «El salario de toda la ciudadanía», *Claves de razón práctica*, 106, 1-11.
- RAVENTÓS, D. (2006). «Renta Básica de ciudadanía. Filosofía, economía y política», *Papeles del Este*, 12, 1-25.
- RAVENTÓS, D. (2007). *Las condiciones materiales de la libertad*. Barcelona: El Viejo Topo.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, de 20 de junio, «por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social». Boletín Oficial del Estado del 29 de junio.

- RED RENTA BÁSICA (2018). ¿QUÉ ES LA RB? DISPONIBLE EN: [HTTP://WWW.REDRENTA BASICA.ORG/RB/QUE-ES-LA-RB/](http://www.redrenta-basica.org/rb/que-es-la-rb/). CONSULTADO POR ÚLTIMA VEZ: 08/10/2018.
- REED, H. y LANSLEY, S. (2016). *Universal Basic Income: An idea whose time has come?* Londres: Compass.
- RIPHAHN, R. T. (2001). «Rational poverty or poor rationality? The take-up of social assistance benefits», *Review of income and wealth*, 47(3), 379-398.
- SAINSBURY, D. y MORISSENS, A. (2002). «Poverty in Europe in the mid-1990s: the effectiveness of means-tested benefits», *Journal of European Social Policy*, 12(4), 307-327.
- SON, H. (2008). *Conditional Cash Transfer Programs: An Effective Tool for Poverty Alleviation?* Mandaluyong, Filipinas: Asian Development Bank.
- STANDING, G. (2003). *Minimum income schemes in Europe*. Ginebra: International Labour Organization.
- STANDING, G. (2008). «How cash transfers promote the case for basic income», *Basic Income Studies*, 3(1), 5.
- STAPLETON, D. C., O'DAY, B. L., LIVERMORE, G. A. y IMPARATO, A. J. (2006). «Dismantling the poverty trap: Disability policy for the twenty-first century», *The Milbank Quarterly*, 84(4), 701-732.
- STUBER, J., y KRONEBUSCH, K. (2004). «Stigma and other determinants of participation in TANF and Medicaid», *Journal of Policy Analysis and Management*, 23(3), 509-530.
- TERRACOL, A. (2002). *Analyzing the take-up of means-tested benefits in France*. París: Université de Paris.
- THERBORN, G. (1995). *European modernity and beyond: the trajectory of European societies, 1945-2000*. Londres: Sage.
- VAN DER BERG, S., SIEBRITS, F. y LEKEZWA, B. (2010). «Efficiency and equity effects of social grants in South Africa», *Stellenbosch Economic Working Papers 15/10*. Stellenbosch: Stellenbosch University.
- VAN OORSCHOT, W. (1991). «Non-take-up of social security benefits in Europe», *Journal of European social policy*, 1(1), 15-30.
- VAN OORSCHOT, W. (1995). *Realizing Rights: a multilevel approach to the non-take-up of meanstested benefits*. Aldershot: Ashgate Publishing.
- VAN OORSCHOT, W. (1998). «Failing selectivity: On the extent and causes of non-take-up of social security benefits», en Andreß, H. J. (ed.), *Empirical poverty research in a comparative perspective*. Aldershot: Ashgate Publishing.
- VAN PARIJS, P. (2006). «Basic Income: A simple and powerful idea for the 21st century», en Wright E. O. (ed.), *Redesigning Distribution. Basic Income and Stakeholder Grants as Cornerstones for an Egalitarian Capitalism*. Londres: Verso.
- VAN PARIJS, P. y VANDERBORCHT, Y. (2017). *Basic income: A radical proposal for a free society and a sane economy*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- WEINER, B., PERRY, R. P., y MAGNUSSON, J. (1988). «An attributional analysis of reactions to stigmas», *Journal of personality and social psychology*, 55(5), 738.

MASCULINIDAD Y TRABAJO INDUSTRIAL. UNA EXPLORACIÓN DE SUS VÍNCULOS

Masculinity and industrial work. An exploration of their links

.....CARLA AGUILAR-CUNILL*, IGNASI BRUNET ICART

Universidad Rovira i Virgili

RESUMEN

Este artículo forma parte del marco teórico de una investigación sobre las construcciones de género en la industria química. El objetivo es analizar los fuertes vínculos históricos de la masculinidad con el trabajo industrial, que se funden en una misma lógica productiva, así como en las competencias y capacidades que deben tener las personas trabajadoras. También plantea cómo esta relación se aplica sobre las mujeres, siendo la feminidad un elemento tradicionalmente excluido del espacio de trabajo industrial. Pese a que el análisis está centrado en la variable género, integramos también una perspectiva interseccional, teniendo en cuenta variables como la clase social o la orientación sexual.

Palabras clave: género, trabajo, masculinidad, feminidad, industria.

ABSTRACT

This article is part of the theoretical framework in an empirical research about gender constructions in the chemical industry. The aim is to analyze the historical strong links between masculinity and industrial work, which are melt in the same productive logic, as well as in the competences and capacities that workers need to have. Also propose how this relationship applies to women, being feminity an element traditionally excluded in the field of the industrial work. Although the analysis is centered in the gender variable, it incorporates an intersectorial perspective too, considering variables as social class or sexual orientation.

Keywords: Gender, work, masculinity, feminity, industry.

* **Correspondencia a:** Carla Aguilar-Cunill. Av. Catalunya, 35. 43002 Tarragona – carla.aguilar@urv.cat – <http://orcid.org/0000-0003-4148-2264>

Cómo citar: Aguilar Cunill, Carla; Brunet Icart, Ignasi. (2018). «Masculinidad y trabajo industrial. Una exploración de sus vínculos»; *Lan Harremanak*, 40, 115-137. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20393>).

Recibido: 14 noviembre, 2018; aceptado: 3 diciembre, 2018.

ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2018 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

SUMARIO

1. Introducción.—2. Metodología.—3. Género y mercado de trabajo.—4. La masculinidad (obrero) en el entorno laboral industrial. 4.1. La racionalización masculina del trabajo. 4.2. La construcción del obrero en masculino. 4.3. La masculinidad como competencia laboral. 4.4. Riesgo y violencia en el entorno industrial.—5. Las dificultades de incorporar a las mujeres en el ámbito del trabajo industrial. 5.1. La exclusión de la feminidad. 5.2. La masculinización como resolución de los conflictos entre género e identidad laboral en las mujeres.—6. Conclusiones.—7. Referencias bibliográficas.

1. Introducción

En el patriarcado, la estructura social está codificada por la división sexual del trabajo. Una división que también es un sistema de poder, ya que establece las jerarquías de estatus y poder (Beard, 2018), y legitimado mediante la diferencia sexual, que establece una vinculación estable entre cuerpo y género, asumiendo que ambos son estables, de manera que el hombre se identifica por la masculinidad y la mujer, por la feminidad (Butler, 2007). Además, mediante la diferencia sexual se disfrazan de naturales y se revisten de inevitabilidad y necesidad los géneros y sus cualidades, trampa esencialista de adoctrinamiento masivo mediante la cual se moldean hombres y mujeres, y se inculca una normatividad de género, para la cual únicamente hay dos géneros, y en la que lo «natural» es la heterosexualidad y que el sexo «normal» es el sexo reproductivo (Morini, 2014). Es un modelo binario que forma parte de la operación ideológica de «recubrir de naturaleza lo que es un constructo social y cultural atravesado por el poder y perpetuador del poder» (Serra, 2018: 47), y que confirma, según Serra, la tesis de Foucault (1999, 2007) y de Laclau (2000) de que el individuo no puede anteceder al poder, imposibilitando de hecho la existencia de un antes del poder. Las mujeres y los hombres son sujetos producidos por un sistema de poder: el sistema de género. Sistema de control patriarcal que mediante la diferencia sexual organiza las identidades y los roles de género, al margen de que cumplan o no los modelos de género, de masculinidad y feminidad normativa, socialmente previstos para los hombres y las mujeres.

En el capitalismo industrial, el sistema de género contribuyó fuertemente a reforzar la práctica de la heterosexualidad y la heteronormatividad, siendo en muchos contextos sociales e históricos obligatoria, de acuerdo al marco le-

gal, y sostenida a nivel simbólico por la creencia de la complementariedad entre hombres y mujeres. Una práctica de la que son objeto los hombres y las mujeres, y que decide con qué atributos genéricos dotar a «lo masculino» y a «lo femenino», y ello en un sistema binario de contrarios. Mediante esta práctica adquiere sentido la división sexual del trabajo, mediante la que se asigna el trabajo llamado reproductivo al género femenino, y el trabajo llamado productivo al grupo social dominante (al género masculino), «que en realidad es el trabajo asalariado no relacionado con el hogar y con el cuidado» (Pazos, 2018: 44). Un trabajo que crea la familia como una formación social jerárquica, donde el hombre es el patrón y la mujer realiza todo el trabajo de reproducción en el orden heteropatriarcal (Esteban, 2011; Federici, 2013; Clavería, 2018).

Un trabajo que permite hablar a Federici (2010) de un patriarcado del salario, de un sistema de poder al que sólo se accede desde la heterosexualidad, y que con un solo salario moviliza al hombre y también a la mujer que reproduce la fuerza de trabajo. De manera que, mediante la jerarquización que permite el género, el trabajo reproductivo, invisible y no remunerado de las mujeres resulta incluido en el trabajo productivo de los hombres. Federici, en Tzul (2015) resalta que en este patriarcado, cobra uno, que es también quien recibe el reconocimiento social, pero se realizan dos trabajos. Es en este sentido en el que esta autora defiende que el matrimonio es un sistema también laboral, ya que el salario permite sostener a la familia y crear el espacio en el que las mujeres producen y reproducen a los trabajadores. Y es que desde la investigación feminista se cuestiona la existencia de una identidad de género nuclear, cuyos significados estructuran la estructura socio-laboral de la sociedad. De forma que el objetivo final es analizar la forma en la que se da la ilusión de que el género está materialmente fundamentado (Badinter, 1993; Lamas, 1994, 2008; Butler, 2006; Soley-Beltran, 2009; Preciado, 2016; Blanco-Cano, 2017).

Ante esto, es fundamental entender los mecanismos mediante los cuales se construye la diferencia sexual y, concretamente, los mecanismos con que se produce la materialidad del sexo, una norma, según Butler (2002), que materializa cuerpos con estándares normativos de identidad, y que funcionan conectados con la división sexual del trabajo. División que opera como un lenguaje en la medida en que se emplea como un conjunto «de prácticas atributivas, explicativas y predictivas» (Butler, 2006). Es esta división la que ha comportado dificultades y conflictos a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo remunerado. Procesos que han sido diferentes para cada sector laboral, y que responden a relaciones de poder que dinamizan «nociones que configuran posiciones de género en los trabajadores» (Palermo, 2018: 106), y que explican que actualmente el ámbito del trabajo industrial esté mayormente ocupado por hombres, y donde la brecha de género es mayor, según datos del Banco Mundial para el año 2017. Siguen siendo entornos laborales en los que los trabajadores se comprometen en

una posición de género (Connell, 1995; Kimmel, 1997; Fuller, 1997; Gilmore, 1994; Mosse, 2001; Nash, 2014; Collins, 2015), que requiere de habilidades y competencias tradicionalmente atribuidas a lo que la sociedad occidental define como masculinidad hegemónica, como la fuerza o la asunción de riesgos (Sanchez-Palencia e Hidalgo, 2001; Segarra y Carabí, 2000; Seidler, 2006; Palermo, 2015, 2017; Salinas, 2016). Masculinidad bajo la cual subyacen otras que son subalternas y que el futuro «de la masculinidad es una plétora de masculinidades» (Perry, 2018: 149), justamente para visibilizar y desmontar el monopolio masculino, blanco, burgués y heterosexual (Serra, 2018).

En tanto que el patriarcado es un sistema de poder y en el que las relaciones de poder se estructuran alrededor de determinadas concepciones de género (Comas, 1995, 1995a; Archetti, 1999; List Reyes, 2005), hemos efectuado el presente estado de la cuestión, vinculado a una investigación empírica en curso, con el objetivo de conocer la forma o formas en que el proceso laboral industrial se estructura también alrededor de determinadas concepciones de género. Concepciones que imponen un determinado tipo de masculinidad, que «lejos de ser algo con lo que se nace, se aprende en los espacios en los que transitamos» (Palermo, 2018: 113). Un aprendizaje que se diseña «en las sociedades occidentales/capitalistas sobre su negativo o *lo abyecto*: lo femenino», que, como norma, actúa «como una frontera denigrante de lo masculino, un recordatorio constante de aquello que nos genera rechazo» (Palermo, 2018: 113-114). Una frontera que ha contribuido, por un lado, a la reafirmación de la masculinidad a través del deseo heterosexual y, por otro, ha influido en la poca presencia de mujeres, al definir como sujetos viables, *no abyectos*, las categorías centrales de hombre y heterosexual, que se mantienen por la continua *performatividad o performance*, y que excluyen la categoría mujer. Esta práctica social se asienta sobre la «naturalización» de la diferencia sexual (Butler, 2002; Huerta, 1999; Gil Calvo, 2006; Zerilli, 2008; Valdés y Olavarría, 1997, 1998; Embrick et al., 2007; Claveria, 2018; Brunet y Santamaria, 2018).

2. Metodología

Nos apoyamos en una metodología basada en el análisis e interpretación de textos tanto teóricos como empíricos, y desde una perspectiva histórica, apoyándonos también en la perspectiva de la interseccionalidad. Todo ello para enmarcar un estudio de caso sobre el género en la industria química, por lo que nos basaremos en investigaciones contextualizadas en el mundo occidental, especialmente en Europa y América, entendiendo que las culturas del trabajo vinculadas al género en estos países, pese a sus diferencias territoriales, tienen unas raíces comunes que, en su desarrollo, siguen compartiendo.

La perspectiva interseccional, de acuerdo con Kelan (2009: 185), se refiere a que la investigación en interseccionalidad ha mostrado «que es difícil de distinguir qué identidad es más importante en una situación», y, más bien, ha de remarcar «el hecho de que la interseccionalidad crea formas específicas de opresión». De hecho, ya que, de acuerdo con Crenshaw (1991: 1242), la interseccionalidad «realza la necesidad de tener en cuenta múltiples fundamentos de la identidad cuando consideramos como está contruido el mundo social». Ello es especialmente evidente al analizar las construcciones de género en el ámbito del trabajo industrial, muy vinculadas a la variable clase social y sus construcciones identitarias. De ahí que haya sido imprescindible tener en cuenta elementos como la identidad obrera o las formas de explotación industrial de la fuerza de trabajo para profundizar en los modelos de género. Pese a ello, la dificultad metodológica que aparece al aplicar la perspectiva interseccional en los trabajos empíricos, unido a la amplia bibliografía específica de género en el entorno laboral, ha hecho que buena parte de los trabajos aquí utilizados hayan sido análisis centrados únicamente en una de las variables analizadas. Por otro lado, la perspectiva histórica nos ha permitido observar la evolución de las relaciones entre la industria y el género, haciendo especial hincapié en sus raíces tras la revolución industrial, pero también observando sus efectos en la actualidad.

3. Género y mercado de trabajo

El ámbito laboral no es neutro al género, sino todo lo contrario: en la misma base de su estructura yace el sistema de género. Sistema patriarcal que determina que las dinámicas del mercado de trabajo estén profundamente generizadas (Acker, 2000; Pérez-Orozco, 2014). Buen ejemplo de ello, es la consideración del trabajo femenino como menos importante, y que aparece en diversas investigaciones como causa subyacente de la discriminación laboral femenina por parte de las empresas (Stobbe, 2005; Peterson, 2007; Longo, 2009). Ello muestra que, pese a los cambios en el mercado de trabajo que lo hacen cada vez más flexible, precarizado y disperso (Romero, 2003), se mantenga una organización patriarcal que reproduce la dominación masculina, otorgando a los hombres privilegios horizontales y verticales, a la vez que manteniendo los conflictos de identidad que aparecen cuando se trunca el modelo *breadwinner* (Pineda-Duque, 2000).

Otro ejemplo, es el hecho de que el trabajo mismo se constituya de forma diferente cuando se considera masculino o femenino (Maruani, 2000). Siguen existiendo trabajos considerados como propios de mujeres y hombres, que se construyen simbólicamente de forma antagónica. Analizando distintas investigaciones, observamos cómo el trabajo de los hombres es construido como trabajo «duro» (Matošević, 2010) mientras el de las mujeres es visto como trabajo

«blando» (Peterson, 2007), atributos que se trasladan a sus actores: hombres duros y mujeres suaves. La referencia a la dureza en los trabajos masculinos se usa en sus diferentes acepciones, desde la dureza física a la que suponen los horarios o el cansancio mental. De hecho, se mantiene la consideración de trabajo duro en las profesiones en las que desaparece el uso de la fuerza, unido a su mayor consideración social. El hecho de que un trabajo sea considerado masculino o femenino está fuertemente conectado con su nivel de estatus y salario (Wikander, 2016), hasta el punto de ser un indicador de proletarización o devaluación social (Téllez, 2001). En este punto, debemos señalar la problematización que desarrolla Collins (2015) en torno a la distinción entre trabajos femeninos y masculinos, en el sentido que simplifican la realidad y reproducen una visión dicotómica del género. Como bien desarrolla el autor, si analizamos en profundidad los entornos de trabajo masculinizados, vemos que en ellos no se privilegia a los hombres en general, sino a un conjunto determinado de hombres que siguen las normas de la masculinidad imperantes en ese entorno laboral.

Desde la perspectiva de las personas trabajadoras, vemos cómo el género afecta profundamente a sus trayectorias laborales, que presentan importantes divergencias entre hombres y mujeres (Longo, 2009). Ello se puede observar especialmente en los momentos de contratación y de despido, en los que la masculinidad aparece como un elemento casi necesario para que un trabajador sea competente en muchos casos. Incluso los hombres que trabajan en puestos tradicionalmente feminizados reconocen que su género ha sido un elemento discriminante en términos positivos (Simpson, 2004). Y es que la naturalización de unas determinadas capacidades y habilidades en hombres y mujeres subyace en las decisiones de las empresas sobre las personas trabajadoras. En los estudios de Stobbe (2005) y Peterson (2007), vemos cómo la masculinidad de los trabajadores es un elemento determinante en su contratación y en su despido, respectivamente. En ambos casos, se identifican unas construcciones de la masculinidad que coinciden con las características consideradas necesarias en el lugar de trabajo. Lo que, a su vez, genera el discurso inverso, observado en ambas investigaciones: que ese trabajo en concreto no es adecuado para las mujeres.

4. La masculinidad (obrero) en el entorno laboral industrial

4.1. La racionalización masculina del trabajo

A través de la racionalización del proceso productivo y el desarrollo de las competencias, como elemento clave en la definición de un puesto de trabajo, las características propias de la masculinidad se construyen como centrales en las concepciones de la persona trabajadora, especialmente en los entornos laborales tradicionalmente masculinos, como el sector industrial. De hecho, la revolución

industrial aportó una importante novedad: la organización colectiva de la producción, lo que comportó la concentración de grandes números de trabajadores. Esta concentración se reorganizó entre finales del siglo XIX y principios del XX, mediante el taylorismo-fordismo, que comportaba unos procesos de racionalización/burocratización de los procesos de producción. Dicha racionalización estaba asentada en la reorganización científica y la burocratización weberiana, fragmentando las tareas de producción anteriormente artesanales hasta niveles fácilmente realizables por cualquier trabajador. Este proceso implicó también que los seres humanos debían «ser motivados, manejados y escogidos para adecuarse al trabajo» (Acker, 2000: 128), para adecuarse a un puesto de trabajo y a unas tareas.

Esta racionalización descansa en el dualismo cartesiano cuerpo-mente, dualismo sobre el que se fundamenta buena parte de la lógica de la sociedad moderna occidental, y que estructura la división hogar y fábrica, emoción y razón instrumental, se encuentra la base para idear un sujeto adecuado para el trabajo industrial y otro no adecuado para este. Esta dicotomía se estructura en torno al género, concibiendo a los hombres como los más adecuados para el trabajo industrial y, por lo tanto, regulando y normalizando su presencia y problematizando la de las mujeres. De manera que se «naturalizan» distintas capacidades de éxito en el ámbito productivo en función de los sexos, lo cual supone la «construcción de la justificación ideológica de la desigualdad» (Téllez, 2001: 8).

El proceso del cambio de la organización del trabajo artesano al industrial es descrito por Guash (2006) como un proceso de colonización, en el que el taylorismo se apodera de los saberes artesanos, transfiriéndolos a la dirección, y que organiza el proceso de trabajo de tal forma que los trabajadores sean meros ejecutores de órdenes (Coriat, 1982, 1992). De esta manera, mientras los directivos tienen situaciones laborales más estables, se imponen unas condiciones de trabajo más inestables, duras y peligrosas a los trabajadores (Matošević, 2010), a los que se atribuía un estado salvaje, alejado de la racionalidad burguesa. En este caso, la división cuerpo-mente aparece trasladado al cuerpo social, identificando a la clase burguesa con la mente y a la clase trabajadora con el cuerpo (Federici, 2010). En este marco se observa cómo la racionalización del proceso productivo en el ámbito industrial se da de forma muy generizada, integrando las habilidades y capacidades propias del entorno laboral con un modelo de masculinidad normativa propio de ese entorno laboral. Así, «mientras se estaban definiendo las organizaciones como máquinas sexualmente neutras, los principios masculinos dominaban sus estructuras de autoridad» (Kanter, 1977: 46)

4.2. La construcción del obrero en masculino

La construcción social del sujeto obrero tiene lugar, históricamente, en el ámbito del trabajo industrial. Fue en las fábricas donde se hizo posible esa iden-

tividad colectiva que dio paso al obrerismo y a las acciones colectivas y organizaciones sindicales en las que se ha fundamentado la historia del movimiento obrero (Moral y Brunet, 2018). Esta identidad obrera nace en oposición a las identidades de los gremios de artesanos pre-industriales y en oposición a la identidad (y masculinidad) burguesa (Arbaiza, 2014). Y esta construcción del sujeto obrero o trabajador también es indesligable de la masculinidad, ya que «los cuerpos de hombres, la sexualidad y las relaciones con la procreación y el trabajo asalariado se funden en la imagen del obrero» (Acker, 2000: 111). Actualmente, el trabajo industrial sigue siendo una fuente de identidad de clase (Slutskaya *et al*, 2016: 168), ya que reúne las condiciones de fuerte división del trabajo entre manual y no manual, su vinculación a unos roles propios del modelo *breadwinner* y una practicidad en la comprensión del trabajo y de las tareas que implica.

Las habilidades requeridas en el entorno del trabajo industrial son reivindicadas como elemento de poder por los trabajadores, que identifican estas habilidades laborales como muestras de masculinidad. De aquí que la masculinidad de la clase obrera hizo suya la bandera de la fuerza y del dominio de la naturaleza como señas distintivas (Matošević, 2010) y en los entornos laborales industriales habitualmente encontramos «actos de carácter físico y de camaradería masculina mediante deportes de contacto, «cotilleo», relatos de contenido sexual, la habilidad de beber mucho alcohol, la expresión de deseo heterosexual y de lenguaje homofóbico» (Ward, 2015: 2017).

Esta masculinidad obrera estaría vinculada también en la actualidad con los elementos del «trabajo duro, la honestidad, la autodisciplina y capacidades de resistencia física» (Slutskaya *et al*, 2016: 167). Elementos que son muy positivos para el beneficio empresarial, ya que permiten el aumento de la producción a partir de una presión mediada por la muestra de masculinidad, no por factores coercitivos externos. Así, siguiendo a Connell (1995: 9), podemos afirmar que la actual economía capitalista «que trabaja mediante una división por género del trabajo es, necesariamente, un proceso de acumulación de género» y no exclusivamente un proceso de acumulación de capital económico debido a los puestos de privilegio y poder que mantienen los hombres para su género. Pero también podemos afirmar que el proceso de acumulación capitalista se vale de la masculinidad como herramienta para maximizar las plusvalías. Argumentación que explica Palermo (2015: 109) y que lleva al extremo de que los trabajadores «terminan siendo prisioneros de una disciplina fabril que se vale de la masculinidad para garantizar un trabajador resistente, resolutivo e invulnerable».

Ness (2012: 667), también, defiende esta idea, considerando que las direcciones de las empresas no son ajenas a esta dinámica, sino que «sin duda, aún sigue siendo útil para las empresas de construcción que tácitamente animan la exagerada cultura local del macho dominante». Así, a través de la masculinidad, las empresas capitalistas no solamente aumentan la producción, sino que tam-

bién se aseguran que los intereses de los trabajadores, centrados en defender su masculinidad, serán los mismos que los de la empresa en su voluntad de aumentar la productividad, evitando u ocultando así el antagonismo por clase social. Un ejemplo muy gráfico de esta estrategia es el que describe Matošević (2010) a través del famoso recopilatorio fotográfico «Men at work», icono de Estados Unidos en los años 70. En él se da una visión romántica de los obreros de la construcción de los grandes rascacielos, resaltando su fuerza y masculinidad al servicio del sistema. Todo ello es una cuestión simbólicamente importante, ya que la clase trabajadora, especialmente industrial, es donde se aglutinan numerosos trabajadores bajo un mismo techo y es, por definición, una amenaza al sistema capitalista por su capacidad de plantear y movilizarse por otro sistema económico que sí les sea más favorable. Es por esta razón que se produce la paradoja de que, pese a que la clase obrera es producto del capitalismo, «la posibilidad social del capitalismo está vinculada al hecho de que la fuerza de trabajo no devenga clase obrera, sujeto social alternativo, sino individuos» (Bilbao, 1995: 11).

Palermo (2015: 110) va algo más allá al argumentar que no sólo se refuerza la cultura masculina, sino que se hace de forma dicotómica frente a la femineidad, polarizando a los hombres y a las «señoritas», entendiendo, además, esta última categoría de forma peyorativa. Como señala el autor, más allá de los efectos sobre el género, estas categorizaciones se utilizan en beneficio de la rentabilidad productiva y en detrimento de la seguridad de los trabajadores. Por tanto, se da el caso de que a través de la masculinidad se evita el conflicto de clase y se unifican los intereses empresariales y obreros, por lo que la entrada de la mujer en estos entornos laborales no solo es un desafío al orden de las cosas, sino que desmonta la lógica orientada a incrementar la productividad de los trabajadores.

4.3. La masculinidad como competencia laboral

La gestión por competencias, al sustentarse en ocasiones en cuestiones poco objetivables y cambiantes como son la actitud de las personas trabajadoras, reduce la objetividad que se puede aportar al proceso de gestión del personal, y entra en aspectos personales, de forma que «la organización demanda al individuo no solamente sus conocimientos técnicos en un determinado campo, sino también sus comportamientos, actitudes y motivaciones» (Tovar y Revilla, 2010: 110). Teniendo en cuenta que la práctica del género implica también habilidades, es evaluado también en el proceso de selección.

De esta manera, aunque los sectores tradicionalmente masculinos empiezan a integrar cada vez a más mujeres, la masculinidad sigue englobando un conjunto de habilidades consideradas necesarias para realizar bien dichos trabajos. Podemos observar esta vinculación desde el punto de vista empírico en el ámbito petrolero en los trabajos de Palermo (2015, 2017) y en el de la construc-

ción en las investigaciones de Gallioz (2009), donde se afirma que la incorporación de mujeres es compleja porque se mantiene la consideración de que no son capaces de realizar un trabajo tan duro como éste. Ello crea una brecha entre los protocolos «oficiales» y su puesta en práctica, entre la estructura material y la estructura simbólica de la empresa, que hace que no sea necesario prohibir la entrada a las mujeres, sino que en la misma búsqueda del personal mejor preparado se privilegiará la entrada de hombres.

En Stobbe (2005), vemos cómo esas concepciones de que las mujeres son menos adecuadas para el puesto de trabajo penetran en los mismos procesos de contratación, evitando que se contraten mujeres. En este sentido, coincidimos con Collins (2013) en el hecho de que la masculinidad puede ser considerada desde el punto de vista de una competencia laboral, ya que los atributos propios de la masculinidad se tendrán en cuenta en la selección de personal, así como en la capacidad de ascenso del trabajador, por lo que determinará profundamente la trayectoria laboral de la persona. En el caso de los trabajos feminizados ocurre lo mismo, como en el ejemplo de las «mantecaeras» de Estepa, un trabajo industrial que requiere de habilidades para la manipulación de productos pequeños con delicadeza, habilidades que se entienden como innatas en las mujeres y hacen que la plantilla sea totalmente femenina (Téllez, 2002).

Al tomar la perspectiva de considerar el género como una competencia laboral nos referimos muy específicamente a que en el mercado laboral se favorece a quienes se ajusten a la construcción de la masculinidad o feminidad imperante en un determinado entorno laboral, lo cual hace que no se discrimine de la misma manera en todos los hombres o mujeres, sino que se hace en función de su ajuste a los cánones de género. En el caso de la masculinidad, como bien detalla un informante en la investigación de Stobbe (2005), el machismo supone una relación de dominación, no solo hacia las mujeres, sino también hacia otros hombres. Collins (2015: 416) también hace esta observación, al determinar que «el privilegio masculino se aplica solamente a algunos hombres». Este hecho se evidencia en su estudio, en el que analiza las formas de discriminación que sufren los hombres homosexuales, que, como recoge el autor, tradicionalmente se han considerado menos masculinos. Además, las actitudes y habilidades que engloban masculinidad y feminidad y que se valoren en una empresa serán distintos en cada contexto laboral en concreto, ya que en cada una hay un «repertorio de prácticas» (Slutskaya, 2016: 167) que determina lo que es «performar» una determinada posición de género en un lugar determinado.

4.4. Riesgo y violencia en el entorno industrial

El riesgo es un elemento muy presente en el ámbito del trabajo industrial, donde un trabajador debe saber asumir los riesgos *como un hombre*. De hecho, en Stergiou-Kita et al. (2015: 216), se indica que «hacer trabajo peligroso

es equivalente a hacer género», ya que las diferentes percepciones y formas de afrontar el riesgo son elementos centrales en las construcciones de género tradicionales. Matošević (2010: 33), por su parte, considera que el trabajo peligroso es el corazón de la masculinidad en el ámbito laboral, y Collins (2014), al establecer una distinción entre los lugares de trabajo con una mayoría de hombres y los lugares de trabajo masculinizados, considera que uno de los elementos clave para diferenciarlos es el nivel de riesgo en el lugar de trabajo. Analizando los datos, vemos sus efectos prácticos. En el caso de España, según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vemos cómo el 86,7% de los accidentes ocurridos en el lugar de trabajo entre enero y noviembre de 2017 les ocurrieron a hombres, y solo el 13,3% a mujeres.

Palermo (2015, 2017) observa cómo el aguante del dolor es un símbolo de masculinidad, que minimiza los accidentes cuando ocurren y hace que los trabajadores muestren sus cicatrices como medallas de virilidad. Parar el trabajo por un accidente o mostrar dudas ante una situación son actitudes consideradas femeninas, y son evitadas por los trabajadores, que incluso elevan a la categoría de héroes a los trabajadores muertos en el ejercicio de su trabajo petrolero, que dota al resto de un halo de valentía al ejercer su trabajo. Se logra así aproximarse más a ese concepto abstracto de trabajador totalmente al servicio de la empresa, incluso por encima de las necesidades de su cuerpo. En la misma línea, Ness (2012: 666-667) señala cómo «tener el trabajo hecho» es un símbolo de «dureza y masculinidad» para los trabajadores, que no deja de coincidir con los objetivos de la empresa. Obreros que lo último que querrían sería una mejora de las condiciones laborales y de seguridad, ya que la idea de que «demasiado confort es blando aún persiste en la cultura del lugar».

Ello apunta a reforzar, especialmente a través de este elemento del riesgo, una dominación de clase, según la cual la empresa obtiene beneficios en el uso de la cultura de la masculinidad obrera (Palermo, 2015). Stergiou-Kita et al. (2015) hablan de que los cuerpos de los hombres trabajadores se convierten en un «capital corporal» desde el punto de vista de sus superiores, que disponen de sus cuerpos en pos de los beneficios empresariales. Así, disciplina fabril y virilidad se conjugan para mejorar la eficiencia productiva a través de reducir el tiempo perdido y las bajas laborales (aunque no disminuyan los accidentes). El espíritu competitivo y la cultura del trabajo incluidos en la masculinidad obrera están muy basados en el movimiento *stakhanovista* (Matošević, 2010), que se basa en aumentar la producción de la empresa a costa del propio sacrificio, de forma que se superponen los intereses empresariales con los del trabajador, eliminando el conflicto de clase a través de la masculinidad.

Masculinidad y feminidad no son elementos únicamente vinculados a la división de sexos, sino que también «son posiciones relativas íntimamente vinculadas a los contextos situados» (Palermo, 2017: 120). La violencia es un recurso

utilizado para mantener posiciones de dominación masculina, por lo que «la violencia de género es un ejercicio de poder» (Varela, 2017: 105). Y el acoso o la violencia sexual son mecanismos violentos de dominación que siguen la misma lógica, por lo que la motivación no parte del deseo sexual, sino de la reafirmación del poder. Por ello, como también defienden McLaughlin et al. (2012: 626), «los hombres pueden ser vulnerables al acoso si ellos son percibidos como femeninos (...) y las mujeres pueden ser el objetivo si ellas retan su posición subordinada en el sistema de género». En Palermo (2017: 118), encontramos distintos ejemplos sobre la violencia en el entorno laboral. Las «jodas» o «bromas pesadas» aparecen como habituales en su trabajo de campo, y algunas de ellas «se sitúan en un límite muy delgado entre la picardía colectiva y la violencia, y muchas veces se encuentran cargadas de connotaciones sexuales». También relata la existencia de casos de violación hacia otros hombres, como prácticas disciplinadoras sobre la feminidad que algunos hombres (normalmente los que llevan menos tiempo en el trabajo) parecen tener. Estas prácticas parecen ser combinadas con la homofobia existente en este ámbito laboral ya que se ejerce desde una posición activa de dominación. Para que el acoso sexual pueda tener lugar, según Pérez del Río (2007: 188) deben darse tres condiciones: «el secreto de las actuaciones, la connivencia de los compañeros (testigos mudos) y el sentimiento de vergüenza y humillación e incluso de culpabilidad de la víctima», condiciones reforzadas por la camaradería propia de la masculinidad obrera.

5. Las dificultades de incorporar a las mujeres en el ámbito del trabajo industrial

5.1. La exclusión de la feminidad

Mediante el proceso de racionalización de la producción industrial, la emocionalidad es alejada simbólicamente del lugar de trabajo, lo cual incluye la represión de toda dimensión corporal poco controlable. En las prácticas fordistas «la distancia emocional es condición sine qua non para su funcionamiento eficiente» (Guash, 2006: 59), lo que supone una deshumanización de las organizaciones productivas. Para un mayor control de las emociones y la reproducción, las fábricas siguieron los modelos de grandes organizaciones anteriores, como los ejércitos o los monasterios, excluyendo a las mujeres de dichos espacios y estableciendo una fuerte represión de la sexualidad, lo que facilitaba el control de sus miembros (Acker, 2000). El mismo Gramsci consideraba que «el nuevo tipo de hombre que la racionalización de la producción exige no puede crearse hasta que se haya regulado apropiadamente el instinto sexual» (Elley, 2003: 201).

Esta represión supone la expulsión de quienes son consideradas portadoras de la emocionalidad e incitadoras a la sexualidad, las mujeres. Ello ya es ob-

servado por Federici (2010: 263) en los siglos XVI y XVII, cuando «una mujer sexualmente activa constituía un peligro público, una amenaza al orden social ya que subvertía el sentido de responsabilidad de los hombres y su capacidad de trabajo y autocontrol». Todo ello se da en un momento en el que la ubicación de la producción en las fábricas materializó fuertemente la división hogar-fábrica, lo cual, unido a la prohibición del empleo infantil en el siglo XIX y las largas jornadas laborales, problematizó seriamente a las familias el mantenimiento de las tareas de reproducción. Por ello, las clases media y alta, junto con los hombres trabajadores fueron empujando a que las mujeres fueran eliminadas de las fábricas (Hartmann, 1994). Unas fábricas que en un primer momento se habían nutrido de trabajadoras mujeres y mano de obra infantil, consideradas mucho más disciplinables que los hombres (Marglin, 1974).

Esta exclusión ha sido rápidamente extinguida en los momentos de necesidad, y tenemos buen ejemplo de ello son los periodos de Segunda Guerra Mundial, en los que los hombres abandonaron las fábricas para luchar en los frentes y fueron las mujeres las que llenaron esos puestos de trabajo. La provisionalidad de la situación quedó clara con el regreso de los hombres, que recuperaron su papel de trabajadores fabriles, y las mujeres su papel como ama de casas (Varela, 2017: 178). Este proceso es indesligable de la organización de la familia moderna mediante el modelo *breadwinner*. Este modelo aún es observable en la actualidad, en que, aunque las mujeres cada vez tienen una mayor presencia en el ámbito laboral remunerado (Morini, 2014), la dedicación a las tareas de reproducción es, aún hoy, «una pieza clave para entender la débil o precaria presencia laboral, cuando no la ausencia, de las mujeres europeas de entre 25 y 54 años» (Torns, 2005: 19).

Cuidados y familia también son separados del entorno industrial. Vemos un ejemplo en las observaciones de Palermo (2015: 110) sobre los trabajadores de los pozos petrolíferos de Comodoro Rivadavia, que «son espacios distantes de instituciones como el matrimonio y la paternidad, que acercan a los hombres, de alguna forma, a la feminidad que se encuentra fuera del espacio de la producción». Esta exclusión no es solo física en el lugar de trabajo, sino que también se produce en la misma vida de los trabajadores, a los que se les supone libres de cargas familiares (Ness, 2012: 668). Familia, crianza, cuidados o tareas domésticas no parecen tener nada que ver con el trabajador industrial, movido por otras lógicas. Los mismos requerimientos de eficiencia productiva de la organización fordista parecían imponer que, especialmente una vez casadas, las mujeres se dedicaran en exclusiva al trabajo reproductivo, lo que suponía su desaparición de los lugares de trabajo (Federici, 2010). De este modo, ser un trabajador masculino en el lugar de trabajo parece comportar implícitamente la necesidad de ayuda externa, normalmente de una mujer, que resuelva las tareas de reproducción y cuidado del mismo trabajador y del resto de la familia. Palermo (2017) relata cómo las mujeres hacen posible mantener las exigencias de la disciplina fa-

bril en el entorno doméstico, asegurando que los trabajadores descansen lo suficiente o tengan lo necesario preparado para poder volver a tiempo al trabajo.

La organización de la clase obrera en el capitalismo incipiente también se construyó sin las mujeres, lo que se observa en las dificultades que históricamente han tenido las organizaciones obreras para afiliar y representar a las trabajadoras femeninas. La complicada relación histórica entre el feminismo y el socialismo es un buen ejemplo de la dificultad de articular la condición obrera con las aspiraciones de la igualdad de género en el ámbito laboral. Elley (2003), Varo (2014) y Wikander (2016) nos muestran numerosos ejemplos de las contradicciones que históricamente han tenido partidos y sindicatos para representar a las mujeres, así como las ambivalentes posiciones que ha tomado el feminismo frente a las aspiraciones vindicativas obreras. Las mujeres han tenido muchas dificultades para ser consideradas en su dimensión de trabajadoras, como pone de manifiesto Varo (2014: 96) en su estudio sobre la participación de las mujeres en Comisiones Obreras:

No quedaba claro que las protestas de enfermeras o maestras fuesen protestas obreras. Por otra parte, las trabajadoras industriales tendían a ser tratadas como víctimas anónimas de los empresarios o de las fuerzas de seguridad (a quienes los hombres debían defender) o eran masculinizadas como ‘trabajadores’ para poder asimilarlas a esta clase obrera heroica.

Así, «se construyó un ideal de virilidad y dignidad de la clase trabajadora como respuesta a las privaciones de clase y a las estrategias paternalistas de gestión, mientras mediante las mismas acciones se definía contra las mujeres trabajadoras» (Connell, 1995: 10).

Para Federici (2010), la exclusión de las mujeres responde a diversos factores: la tradición de salarios más bajos para las mujeres que las convertía en una competencia desleal, el menor nivel educativo femenino y la mayor organización de los hombres en ese momento de capitalismo incipiente. Ello es recogido por Marglin (1974) en el sector de la fabricación textil, donde, según el autor, ante la competencia laboral femenina los hombres pactaron colectivamente que evitarían que las mujeres aprendieran el oficio. Hartmann (1994: 274) recoge que incluso «la hostilidad hacia la competencia de las mujeres jóvenes, casi seguramente menos calificadas y menos bien pagadas, era bastante corriente».

En todo caso, es importante remarcar que no fue tan fácil que las mujeres dejaran el trabajo remunerado, ya que, como ya señalaba Drucker (1911: 10) a principios de siglo «nunca se les ha ocurrido la idea de que el sueldo de uno solo pudiera ser el equivalente del consumo de ocho o diez personas o más». Y es que la idea de salario familiar, un salario que sirve para mantener a toda la familia, para la clase trabajadora era una utopía, lo cual hace que las mujeres nunca hayan dejado de estar en el ámbito productivo, aunque invisibilizadas. Así, la ex-

clusión de la feminidad en el mercado laboral no se ha podido aplicar nunca del todo en la práctica, sino que ha sido «disimulado», según palabras de Wikander (2016: 11), por los miembros de la pareja. En este sentido, «la división del trabajo según sexos vino a ser una salida al dilema entre el salario necesario de la mujer y el ideal del hombre como sostén». Así, a través de los trabajos femeninos y masculinos, las mujeres podían entrar al mercado laboral a través de trabajos que no compitieran con los de sus maridos. Por tanto, la presencia femenina en el ámbito laboral se da pues en un mercado segmentado, con sectores privilegiados reservados a los hombres, y sectores precarizados con mayor presencia de las mujeres.

5.2. La masculinización como resolución de los conflictos entre género e identidad laboral en las mujeres

Las investigaciones actuales muestran cómo esa historia del trabajo industrial en masculino aún mantiene barreras a la entrada de las mujeres. La identificación constante de sus tareas como trabajos menos duros e importantes a lo que hacíamos referencia en el apartado anterior hace que las trabajadoras se sientan como «outsiders» en esas empresas, con la sensación de no estar del todo integradas. Miller (2004) recoge entre las mujeres de la industria un sentimiento de ser «outsiders» de ese espacio. Este conflicto, surgido de la interiorización de estar realizando un trabajo que no es adecuado para la propia «performance» de género, supone muchas veces una colisión de la identidad de género y la identidad laboral. La misma autora detalla cómo las mujeres ingenieras usan estrategias para que su feminidad pase inadvertida entre el resto de trabajadores masculinos. Y es que en ese entorno laboral se da una clara distinción entre los roles femeninos y los roles «normales» en el ejercicio de la ingeniería, naturalizando como neutrales o normales los masculinos y los femeninos como no normales, diferentes. En sus testimonios, ello es interiorizado por las informantes, que expresan un claro conflicto entre su identidad femenina y su identidad laboral como ingenieras. Estas mujeres apuestan por ser consideradas ingenieras normales en el entorno laboral, y, por tanto, masculinizan sus actitudes y comportamientos.

Estos resultados coinciden con los de García-Retamero y López-Zafra (2006) en las mujeres que ejercen el liderazgo empresarial, un ámbito también tradicionalmente masculino. En su estudio observan que los hombres generalmente cuentan con más influencia en los grupos y que ello provoca una adopción de las características tradicionalmente masculinas por parte de las mujeres para conseguir una mayor autoridad y ser reconocidas como líderes. Por ello podemos afirmar que esta estrategia femenina es común en entornos laborales tradicionalmente masculinos, además de la industria. En la investigación de Beraud (2007: 157) las mujeres ingenieras sí se identifican como tales, pero esta identidad «es continuamente cuestionada por la experiencia de la vida profesio-

nal, que se encarga de recordarles a las mujeres que ellas son mujeres y que en nuestra sociedad ellas están todavía al cargo de la educación de los hijos». En el estudio de Holmes y Stubbe (2003), podemos observar cómo las mujeres que quieren ascender también incorporan unas formas de comunicarse más masculinas, que parecen ser necesarias para obtener un mayor respeto de sus compañeros y subordinados.

En cambio, los resultados de Miller (2004) indican una realidad muy diferente para los hombres que trabajan en entornos laborales tradicionalmente femeninos. En su investigación, los hombres también experimentan ese conflicto entre su identidad masculina y su identidad laboral, pero priorizan que se les reconozca como hombres. Así pues, sus estrategias van en el sentido contrario, priorizando reafirmar su identidad masculina o, en algunos casos, reconvertirla de manera que no entre en conflicto con la identidad laboral. Esta distinción entre las maneras de resolver la misma contradicción en hombres y mujeres puede tener que ver con salvaguardar la identidad más valiosa, la que supone un mayor estatus social y da lugar a un mayor nivel de poder, que en el caso de las mujeres es la identidad laboral y en el caso de los hombres, la masculina. En Simpson (2004) observamos esas consideraciones especiales hacia los hombres que trabajan en profesiones feminizadas. Concretamente, la autora observa que la masculinidad les aporta una mayor consideración, una mayor autoridad y su actitud se percibe como más orientada a los cuidados por ser poco habitual en hombres.

En las investigaciones empíricas las razones de la exclusión de las mujeres en entornos laborales masculinizados son variadas, pero generalmente coincidentes. Por ejemplo, Stobbe (2005) encuentra tres tipos de discursos para explicar la exclusión de las mujeres en los procesos de selección que ella analiza: (1) que las mujeres no se adecuaban bien al puesto de trabajo, (2) que las mujeres son menos válidas y (3) que son más problemáticas como trabajadoras que los hombres. En todos estos discursos subyace la contradicción entre feminidad y trabajo. En este sentido, Ness (2012) analiza la exclusión de las mujeres en el sector de la construcción y señala que sus informantes consideran que las mujeres serían una distracción para sus empleados hombres y que supondría quebrantar una camaradería masculina existente. Además, en muchos casos, hay un cierto conservadurismo que se formula en que simplemente no quieren lidiar con los conflictos que podrían aparecer al contratar a un trabajador no masculino y que asumen las actitudes sexistas que tendrían los trabajadores hombres como inevitables.

En el estudio de Denissen (2010) se observa claramente el conflicto entre feminidad y trabajo en las propias mujeres trabajadoras en entornos masculinizados, que viven una contradicción entre las distintas expectativas de cada una de las dos identidades. Las mujeres entrevistadas desarrollan diferentes estrategias mediante las cuales resolver estas contradicciones, utilizando la identidad laboral o la identidad de género en función de la situación, que favorece que «traba-

jen como un hombre» o que se hagan «respetar como mujeres». En Aguilar-Cunill (2018), para el sector de la industria química, también encontramos estas contradicciones, que parten de las resistencias masculinas a la incorporación de mujeres en este entorno laboral, y que se traducen más tarde en situaciones de acoso por razón de género o incluso sexual en el entorno laboral. Sin embargo, en la investigación de Gallioz (2009) encontramos también la paradoja de que la incorporación de mujeres tiene una clara voluntad de romper con el modelo únicamente masculino, al que se identifica como anticuado. De esta manera, la contratación de mujeres viene acompañada de un conjunto de cambios orientados a materializar esta modernización del sector de la construcción. Si bien en este caso el género es un elemento que adquiere un valor añadido, el género, concretamente el femenino, mantiene una carga simbólica que va más allá de la normalidad de contratar a personas que puedan ser mujeres y hombres, es una declaración de intenciones y una ruptura con la naturalización de tener unas plantillas únicamente masculinas.

6. Conclusiones

A lo largo del artículo hemos expuesto, desde una perspectiva interseccional, cómo el género, junto con la identidad de clase obrera, han sido claves en la concepción y organización del trabajo industrial. El desarrollo de un determinado modelo de masculinidad obrera ha permitido mantener la masculinización del sector industrial que encontramos todavía en la actualidad. Hemos observado también que este modelo supone el privilegio de un determinado modelo de hombre frente a los otros mediante la exclusión de todo aquello vinculado a la femineidad, que no sólo afecta a las mujeres, sino también a determinados modelos de masculinidad. La idealización de un determinado tipo de masculinidad en la organización del trabajo industrial tiene que ver con el hecho de que es en los entornos laborales «donde las masculinidades son construidas, redefinidas y puestas a prueba» (Lupton, 2000: 34), al constituir un espacio fundamental para la construcción de la masculinidad (Connell, 1995), e incluso se lleva al nivel laboral la verificación constante de la virilidad que se da entre los hombres en las demás esferas de la vida (Kimmel, 1992).

Como reflejan ampliamente los *Men's studies*, las masculinidades son diversas y suponen posiciones de género en relación no solo a las mujeres, sino también entre hombres. Por ello, a lo largo del texto nos referimos a la masculinidad y la femineidad como prácticas sociales performativas, entendiendo que los privilegios y las discriminaciones laborales no están vinculadas a hombres y mujeres, sino a determinadas formas de masculinidad y femineidad, que no siempre son corporeizadas por hombres y mujeres respectivamente, sino que corresponden a distintas formas de «hacer género» (West y Zimmerman, 1987). Formas que

muestran como la dominación no es sólo masculina, sino de un sujeto masculino heterosexual que mantiene sus privilegios mediante distintas jerarquizaciones (de etnia, clase, género e identidad sexual). Por esto, desde la perspectiva de Ziga (2009: 30), el feminismo sin esta perspectiva es blanco, heterosexual y burgués, igual que sin la noción crítica del sexo y del género, es esencialista y transfobo, pues «comulga de alguna manera con toda la violencia a través de la que se nos sigue tratando de moldear como hombres o mujeres».

Entendiendo que las discriminaciones de género en el ámbito laboral son clave para la construcción y reproducción de las desigualdades en el resto de la sociedad, al ser una sociedad en la que el salario es la principal fuente de recursos y de subsistencia, es éste un ámbito clave para el desarrollo de mejoras en pos de la igualdad. En la dirección de estas mejoras, este artículo señala dos elementos a tener en cuenta en próximas investigaciones. En primer lugar, la importancia de avanzar en el análisis de la igualdad de género en el trabajo a través de la integración de una perspectiva interseccional para analizar no sólo las identidades discriminadas, sino también los modelos de masculinidad que son privilegiados. Una perspectiva que también sería clave integrar en las medidas de intervención que se planteen. En segundo lugar, las posibilidades teóricas y de intervención que existen en el entorno laboral industrial, que se mantiene como un entorno laboral muy vinculado a la masculinidad, en el que las construcciones de género se mantienen fuertemente unidas a los fundamentos de la organización misma del trabajo. Por ello pensamos que profundizar en estos espacios puede darnos muchos elementos de análisis muy valiosos que podrían servir también para otros entornos laborales que, aunque sean mixtos, también privilegian a los trabajadores masculinos.

7. Referencias bibliográficas

- ACKER, Joan (2000): «Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría sobre las organizaciones dotadas de género», en Navarro, M. y Stimpson, C. (comp.), *Cambios sociales, económicos y culturales*, El Salvador, Fondo de Cultura Argentina, 111-139.
- ACKER, Joan (2006): «Inequality regimes: Gender, Class and race in organizations», *Gender and Society*, 20(4), 441-464.
- AGUILAR-CUNILL, Carla (2018): «Disimular la feminidad, vestirse de masculinidad. Mujeres operadoras de la industria química de Tarragona», *Revista Internacional de organizaciones*, 20, 123-146.
- ARBAIZA, Mercedes (2014): «Obreras, amas de casa y mujeres liberadas. Trabajo, género e identidad obrera en España», en Nash, M. (coord.), *Feminidades y masculinidades. Arquetipos y prácticas de género*, Madrid, Alianza Editorial, 129-158.
- ARCHETTI, Eduardo (1999): *Masculinidades. Fútbol, tango y polo en la Argentina*, Buenos Aires, Antropofagia.
- BADINTER, Elisabeth (1993): *XY. La identidad masculina*, Madrid, Alianza.

- BANCO MUNDIAL (BM) (2018): Employment in industry, men. Recuperado de: https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.MA.ZS?year_high_desc=false.
- BEARD, Mary (2018): *Mujeres y poder. Un manifiesto*, Barcelona, Crítica.
- BERAUD, André (2007): La llegada de las mujeres a las actividades tradicionalmente masculinas. ¿transformación de las identidades profesionales?, en Guadarrama, R. y Torres, J. L. (coords.): *Los significados del trabajo femenino en el mundo global*, Barcelona, Anthropos.
- BILBAO, Andrés (1995): *Obreros y ciudadanos la desestructuración de la clase obrera*. Madrid, Trotta, Fundación 1 de Mayo.
- BLANCO-CANO, Rosana (2017): «¿Nuevas masculinidades en la televisión mexicana contemporánea?: El sexo débil (2011)», *Estudios de Genero de El Colegio de México*, 3(6), 101-126.
- BRUNET, Ignasi y SANTAMARIA, Alberto (2018): «Gender system and organizations». *Revista internacional de organizaciones*, 20, 11-39.
- BUTLER, Judith (2002): *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos de sexo*, Buenos Aires, Paidós.
- BUTLER, Judith (2006): *Deshacer el género*, Barcelona, Paidós.
- BUTLER, Judith (2007): *El género en disputa, El feminismo y la subversión de la identidad*, Barcelona, Paidós.
- CLAVERIA, Silvia (2018): *El feminismo lo cambia todo. Un relato sobre la lucha contra el patriarcado*, Barcelona, Paidós.
- COLLINS, Joshua C. (2013): «Stress and safety for gay men at work within masculinized industries», *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 25, 245-268.
- COLLINS, Joshua C. (2015): «Characteristics of «Masculinized» Industries: Gay Men as a Provocative Exception to Male Privilege and Gendered Rules», *Human Resource Development Review*, 14(4), 415-441.
- COMAS, Dolores (1995): *Trabajo, género, cultura: la construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*, Barcelona, Icaria.
- CONNELL, Raewyn W. (1995): *Masculinities*, Berkeley, University of California Press.
- CONNELL, Raewyn W. (1995): La organización social de la masculinidad, en Olavarría, J. y Valdés, T. (eds.) *Masculinidades: poder y crisis*, Santiago de Chile, Isis Internacional/FLACSO, 31-48.
- CORIAT, Benjamin (1982): *El taller y el cronómetro: ensayo sobre taylorismo, fordismo y la producción en masa*, Madrid, Siglo XXI.
- CORIAT, Benjamin (1992): *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era electrónica*, Madrid, Siglo XXI.
- CRENSHAW, Kimberlé Williams (1991): «Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color», *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- DENISSEN, Amy M. (2010): «The right tools of the job: constructing gender meanings and identities in the male-dominated building trades», *Human Relations*, 63(7), 1051-1069.
- DRUCKER, Wilhelmina (1911) : *Autour du travail de la femme*, Amsterdam.
- ELLEY, Geoff (2003): *Un mudo que ganar: historia de la izquierda en Europa*, Barcelona, Crítica.
- EMBRICK, David G., WALTHER, Carol S. y WICKENS, Corrine M. (2007): «Working class masculinity: keeping gay men and lesbians out of the workplace», *Sex Roles*, 56(11-12), 757-766.

- ESTEBAN, Mari Luz (2011): *Crítica del pensamiento amoroso*, Barcelona, Edicions Bellaterra.
- FEDERICI, Silvia (2010): *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- FEDERICI, Silvia (2013): *Revolución en Punto Cero*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- FOUCAULT, Michel (1999): *Estrategias de poder. Obras esenciales*, Barcelona, Paidós.
- FOUCAULT, Michel (2007): *Nacimiento de la biopolítica. Curso en el Collège de France (1978-1979)*, Buenos Aires, FCE.
- FULLER, Norma (1997): Fronteras y retos: Varones de clase media del Perú, en Valdés, T. y Olavarría, J. (ed.), *Masculinidad/les. Poder y crisis*, Santiago de Chile, Isis Internacional.
- GALLIOZ, Stéphanie (2009) : « La féminisation dans les entreprises du bâtiment : une normalisation sociale des comportements ouvriers masculins? », *Cahiers du Genre*, 47(2), 55-75.
- GARCÍA-RETAMERO, Rocío y López-Zafra, Esther (2006): «Prejudice against Women in Male-congenial environments: perceptions of gender role congruity in leadership», *Sex Roles*, 55, 51-61.
- GIL CALVO, Enrique (2006): *Máscaras masculinas. Héroes, patriarcas y monstruos*, Barcelona, Anagrama.
- GILMORE, David (1994): *Hacerse hombre: concepciones culturales de la masculinidad*, Barcelona, Paidós.
- GUASH, Oscar (2006): *Héroes, científicos, heterosexuales y gays. Los varones en perspectiva de género*, Barcelona, Edicions Bellaterra.
- GUASH, Oscar (2008): «Los varones en perspectiva de género. Teorías y experiencias de discriminación», *Asparkia*, 19, 29-38.
- HARTMANN, Heidi (1994): Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos, en Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C., *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria/FUHEM, 255-294.
- HOLMES, Janeth y STUBBE, Maria (2003): Feminine Workplaces: Stereotype and Reality , en Holmes, Janeth y Meyerhoff, Miriam (eds.), *The Handbook of Language and Gender*, Maiden, Blackwell Publishing Ltd.
- HUERTA, Fernando (1999): *El juego del hombre. Deporte y masculinidad entre obreros*, México DF, Valdés Editores.
- KANTER, Rosabeth Moss (1977): *Men and women of the corporation*, New York, Basic Books.
- KELAN, Elisabeth K. (2010): «Gender logic and (Un) doing gender at work», *Gender, Work and Organization*, 17(2), 174-194.
- KIMMEL, Michael S. (1997): Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina. en Valdés, Teresa y Olavarría, José (ed.), *Masculinidad/les: poder y crisis*, Santiago de Chile, Isis Internacioal/FLACSO, 49-62.
- KIMMEL, Michael S. (1992): *La producción teórica sobre la masculinidad: nuevos aportes*, Santiago de Chile, Editorial de las Mujeres.
- LACLAU, Ernesto (2000): *Nuevas reflexiones sobre la revolución de nuestro tiempo*, Buenos Aires, FCE.
- LAMAS, Marta (1994): «Cuerpo: diferencia sexual y género», *Debate feminista*, 10, 3-31.
- LAMAS, Marta (Comp.) (2008): *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México DF, PUEG.
- LIST REYES, Mauricio (2005): Hombres: cuerpo, género y sexualidad, *Cuicuilco*, 12, 173-202.

- LONGO, Maria Eugenia (2009): «Género y trayectorias laborales», *Trayectorias*, 11(28), 118-141.
- LUPTON, Ben (2000): «Maintaining Masculinity: Men who do «Women's Work»». *British Journal of Management*, (11)28, pp.S33-S48.
- MARGLIN, Stephen A. (1974): ¿Qué hacen los patrones? Orígenes y funciones de la jerarquía en la producción capitalista, en Marglin, S., *Perdiendo el contacto. Hacia la descolonización de la economía*, Lima, CAM, 19-69.
- MATOŠEVIĆ, Andrea (2010): «Industry Forging Masculinity. «Tough men» and hard labour». *Narodna Umjetnost*, 47(1), 29-47.
- MCLAUGHLIN, Heather, Uggen, Christopher y Blackstone, Amy (2012): «Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power», *American Sociological Review*, 77(4), 625-647.
- MILLER, Gloria E. (2004): «Frontier masculinity in the oil industry: the experience of women engineers», *Gender, Work and Organization*, 11(1), 47-73.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE ESPAÑA, Estadística de accidentes de trabajo, avance enero-noviembre 2017. Recuperado de: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>
- MORAL, David y BRUNET, Ignasi (2018): «La imagen del sindicato en el siglo XXI a la luz de su contestación por los Nuevos Movimientos Sindicales», *Sociología Del Trabajo*, 93, 307-326.
- MORINI, Cristina (2014): *Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- MOSSE, George L. (2001): *La imagen del hombre. La creación de la moderna masculinidad*, Madrid, Talasa.
- NASH, Mary (ed.) (2014): *Feminidades y masculinidades. Arquetipos y prácticas de género*, Madrid, Alianza.
- NESS, Kate (2012): «Constructing Masculinity in the Building Trades: «Most Jobs in the construction Industry can be done by Women»», *Gender, Work and Organization*, 19(6), 654-676.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2016): *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*, Ginebra, OIT.
- PALERMO, Hernán (2015): ««Machos que se la bancan»: masculinidad y disciplina fabril en la industria petrolera argentina», *Desacatos*, 47, 100-115.
- PALERMO, Hernán (2017): *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*, Buenos Aires, Editorial Biblos.
- PALERMO, Hernán (2018): «Masculinidades en la industria del software en Argentina», *Revista Internacional de Organizaciones*, 20, 103-122.
- PANTELIDES, Alejandra y LÓPEZ, Elsa (Comps.) (2005): *Varones Latinoamericanos*, Buenos Aires, Paidós.
- PAZOS, María (2018): *Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible*, Pamplona, Katakarak Liburuak.
- PÉREZ DEL RÍO, María Teresa (2007): «La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género», *Temas laborales*, 91, 175-203.
- PÉREZ-OROZCO, Amaia (2004): «Estrategias feministas de deconstrucción del objeto de estudio de la economía», *Foro Interno: Anuario de Teoría Política*, 4, 87-117.
- PÉREZ OROZCO, Amaia (2014): *Subversión feminista de la economía*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- PERRY, Grayson (2018): *La caída del hombre*, Barcelona, Malpaso Ediciones.

- PETERSON, Helen (2007): «Gendered work ideals in Swedish IT Firms: Valued and not valued workers», *Gender, work and organization*, 14(4), 333-348.
- PINEDA-DUQUE, Javier (2000): Masculinidades y desarrollo. El caso de los compañeros de las mujeres cabeza de hogar, en Robledo, A. y Puyana, Y., *Ética: masculinidades y feminidades*. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.
- PRECIADO, Paul B. (2016): *Manifiesto contrasexual*, Barcelona, Anagrama.
- ROMERO, Carmen (2003): «De diferencias, jerarquizaciones excluyentes, y materialidades de lo cultural. Una aproximación a la precariedad desde el feminismo y la teoría», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1, 33-60.
- SALINAS, Hector Miguel (2016): *Masculinidades e identidades Gay: Tres estudios sobre violencia, mercado y sociabilidad gay en la Ciudad de México*, México, Voces en Tinta.
- SANCHEZ-PALENCIA, Carolina e HIDALGO, Juan Carlos (eds.) (2001): *Masculino plural. Construcciones de la masculinidad*, Lleida, Universidad de Lleida.
- SEGARRA, Marta y CARABÍ, Àngels (eds.) (2000): *Nuevas masculinidades*, Barcelona, Icaria.
- SEIDLER, Victor (2006): *Transforming Masculinities: Men, Cultures, Bodies, Power, Sex and Love*, London, Routledge.
- SERRA, Clara (2018): *Leonas y zorras. Estrategias políticas feministas*, Madrid, Catarata.
- SIMPSON, Ruth (2004): «Masculinity at work: the experiences of men in female dominated occupations», *Work, employment and society*, 18(2), 349-368.
- SLUTSKAYA, Natasha, SIMPSON, Ruth, HUGHES, Jason, SIMPSON Alex, y UYGUR, Selçuk (2016): «Masculinity and class in the context of dirty work», *Gender, Work and Organization*, 23(2), 165-182.
- SOLEY-BELTRAN, Patícia (2009): *Transexualidad y la matriz heterosexual. Un estudio crítico de Judith Butler*, Barcelona, Edicions bellaterra.
- STERGIOU-KITA, Mary, MANSFIELD, Elisabeth, BEZO, Randy, COLANTONIO, Angela, GARRITANO, ENZO, LAFRANCE, Marc, LEWKO, John, MANTIS, Steve, MOODY, Joel, POWER, Nicole, THEBERGE, Nancy, WESTWOOD, Eleanor y TRAVERS, Krista (2015): «Danger Zone: Men, masculinity and occupational health and safety in high risk occupations», *Safety Science*, 80, 213-220.
- STOBBE, Lineke (2005): «Doing Machismo: legitimating Speech Acts as a Selection Discourse», *Gender, Work and Organization*, 12(2), 105-123.
- TÉLLEZ, Anastasia (2001): «Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural», *Gazeta de Antropología*, 17, 1-14.
- TÉLLEZ, Anastasia (2002): «Trabajo, identidad y género: la puesta en juego de las representaciones ideológicas», *Trabajo*, 20(1), 191-214.
- TORNS, Teresa (2005): «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 015-033.
- TOVAR, Francisco José y REVILLA, Juan Carlos (2010): «La supuesta neutralidad de la evaluación por competencias», *Revista internacional de Organizaciones (RIO)*, 5, 109-126.
- TZUL, Gladys (2015): El Patriarcado del Salario: «Lo que llaman amor, nosotras lo llamamos trabajo no pagado. *Prensa Comunitaria K. 169*. Recuperado de: <https://comunitariapress.wordpress.com/2015/04/21/el-patriarcado-del-salario-lo-que-llaman-amor-nosotras-lo-llamamos-trabajo-no-pagado/>
- VARELA, Nuria (2017): *Íbamos a ser reinas: mentiras y complicidades que sustentan la violencia contra las mujeres*, Madrid, Ediciones B.
- VALDES, Teresa y OLAVARRÍA, José (1998): *Masculinidades y equidad de género en América Latina*, Santiago de Chile, FLACSO.

- VALDES, Teresa y OLAVARRÍA, Jose (ed.) (1997): *Masculinidad/es. Poder y crisis*, Santiago de Chile, Isis Internacional.
- VARO MORAL, Nadia (2014): *Las militantes ante el espejo: clase y género en las CCOO del área de Barcelona, 1964-1978*, Barcelona, Fundación Cirpiano García de CCOO de Catalunya.
- WARD, Michael R.M. (2015): «The Chameleonisation of Masculinity: Jimmy's Multiple Performances of a Working-Class Self», *Masculinities and Social Change*,4(3), 215-240.
- WEST, Candance y ZIMMERMAN, Don H. (1987): «Doing Gender». *Gender and Society*, 1(2), 125-151.
- WIKANDER, Ulla (2016): *De criada a empleada. Poder, sexo y división del trabajo (1789-1950)*, Madrid, Siglo XXI.
- ZERILLI, Linda M. G. (2008), *El feminismo y el abismo de la libertad*, Madrid, FCE.
- ZIGA, Itziar (2009), *Devenir perra*, Barcelona, Editorial Limusina.

EL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA COOPERATIVA MONDRAGÓN

*The institutionalization process
of the Mondragon cooperative experience*

RAFAEL ALTUNA*¹, EGUZKI URTEAGA²

¹ Mondragon Unibertsitatea, Facultad de Empresariales

² Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea

RESUMEN

El presente artículo explica los rasgos institucionales que han caracterizado a la Experiencia Cooperativa Mondragón (ECM) desde su creación y los elementos institucionales más relevantes que la constituyen. Para ello, analiza las bases sobre las que se apoya la ECM en su fundación y que le van a servir de elemento de legitimación durante sus primeros años de existencia. Estas bases, que son denominadas por la teoría neoinstitucional (normativas, reguladoras y cognitivas), le proporcionan estabilidad y significado a lo largo del tiempo. De este modo, ECM se constituye en patrones culturales que proporcionan medios y valores compartidos a sus estructuras y labores particulares, integrándolas en grandes proyectos.

Palabras clave: institucionalización - experiencia cooperativa - cooperativas de Mondragón.

ABSTRACT

The present article analyzes the institutional characteristics of the Mondragon's Cooperative Experience (MCE) since its origin and the most relevant institutional elements that constitute it. For that, it analyzes the bases on which the ECM is sustained in its origin and which are going to use it as element of legitimization during the first decades of existence. These bases, which are named by the theory neoinstitucional (normative, regulatory and cognitive), provide stability and meaning to it throughout the time. MCE is constituted in cultural procedures that provide resources and values to its entities and particular activities integrating them in big projects.

Keywords: institutionalization - cooperative experience - Mondragón's cooperatives.

* **Correspondencia a:** Rafael Altuna. Mondragon Unibertsitatea. Enpresagintza. Ibarra Zelaia 2. Oñati. 20560 Gipuzkoa – raltuna@mondragon.edu – <https://orcid.org/0000-0001-8112-9815>

Cómo citar: Altuna, Rafael; Urteaga, Eguzki. (2018). «El proceso de institucionalización de la experiencia cooperativa Mondragón»; *Lan Harremanak*, 40, 138-162. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20277>).

Recibido: 31 octubre, 2018; aceptado: 3 diciembre, 2018.

ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2018 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

SUMARIO

1. Introducción.—2. Los elementos simbólico-culturales para una base cognitiva común. 2.1. Situación de pobreza y necesidad extrema. 2.2. Una temprana industrialización. 2.3. Conciencia nacional vasca. 2.4. Casa, grupo doméstico y ámbitos de sociabilidad comunitaria. 2.5. La Iglesia como institución social central de la vida social.—3. La creación de un discurso moral generador de una base normativa propia. 3.1. La persona y la doctrina social de la Iglesia. 3.2. La cooperación. 3.3. Desarrollo comunitario. 3.4. Acción desde el pragmatismo.—4. Las bases reguladoras e innovadoras al servicio del proyecto socio-empresarial. 4.1. Reglas relativas al tratamiento del capital. 4.2. Reglas relativas al gobierno.—5. Conclusión.—6. Bibliografía.

1. Introducción

Comprender la realidad actual de la Experiencia Cooperativa Mondragón (ECM) requiere entender su origen y evolución, dado que, tal y como afirma Perrow (1991: 191), «el presente está enraizado en el pasado». Es éste un proceso continuado de institucionalización, esto es, «el proceso a través del cual, los componentes de una estructura formal se vuelven ampliamente aceptados como apropiados y necesarios, y sirven para legitimar a las organizaciones» (Tolbert y Zucker, 1983: 25).

La ECM es una realidad institucionalizada, esto es una realidad en continuo proceso de construcción social, resultado de las interacciones entre múltiples actores, grupos y organizaciones, tendentes al consenso, pero no exentas de divergencias, presiones, y conflictos, en contextos sociales, económicos y políticos que generan una creciente incertidumbre. El resultado de todo ello es un conjunto identificable de sistemas de significado y patrones de comportamiento, de reglas constitutivas y normativas, y de procesos regulativos identificables externamente.

La ECM en los diferentes momentos históricos de su evolución, ha tenido que dar respuesta a las demandas que le han realizado tanto el entorno técnico como el institucional. Habitualmente, los análisis organizativos inciden en los aspectos técnicos pero, con frecuencia, desestiman los aspectos institucionales. Sin embargo, ambos son complementarios en la medida en que ambos contribuyen al logro de la supervivencia de la organización. Las demandas tanto técnicas como institucionales evolucionan con el tiempo en la medida en que el

entorno técnico e institucional también se modifica. Es por ello que las organizaciones han de permanecer atentas a ambos entornos para interpretarlos de manera adecuada.

En la medida en que la Experiencia Cooperativa Mondragón logra dar respuesta a las demandas institucionales, su legitimidad se verá incrementada y, de esta manera, también logrará mejores recursos de todo orden para su desenvolvimiento. Por esta razón, la búsqueda de legitimidad se vuelve un elemento de primer orden para el logro de la supervivencia organizativa. La legitimidad es un rasgo conferido por los actores sociales, por lo que la acción legítima será aquella cuyos valores y expectativas de acción reflejan y coinciden con las de los actores (Galaskiewcs, 1985). Dado que éstos son diversos y puesto que sus valores y expectativas difieren en el tiempo, las organizaciones se ven obligadas a adecuar su acción en el tiempo.

El presente texto da cuenta de las características institucionales de la ECM desde su origen y los componentes institucionales más relevantes que lo conforman. Para iniciarlo, analizaremos las bases sobre las que se sustenta la ECM en su creación y que la legitimarán durante sus primeras décadas de vida. Estas bases son las «estructuras cognitivas, normativas y reguladoras que le proporcionan estabilidad y significado» a lo largo del tiempo (Scott, 1995: 33). De este modo, las instituciones, siguiendo a Scott, se constituyen en normas culturales que proporcionan recursos y valores compartidos a las entidades y a las ocupaciones específicas integrándolas en grandes proyectos. Las instituciones, por tanto, son sistemas de significado y modelos de comportamiento que contienen elementos simbólicos, reforzados por procesos reguladores.

2. Los elementos simbólico-culturales para una base cognitiva común

La teoría neoinstitucional entiende el pilar cognitivo como las reglas que constituyen la naturaleza de la realidad y las fórmulas a través de las cuales se elabora el significado. Los símbolos (palabras, signos y gestos) determinan el significado que los individuos atribuyen a los objetos y las acciones. Se hace necesario que las bases normativas de una determinada realidad social, en este caso la ECM, tenga coherencia con los fundamentos cognitivos de los individuos que la integran. De lo contrario, los principios normativos carecerían de significación para los individuos, no pudiendo ser subjetivadas. El pilar normativo, por tanto, tiene base cultural, siendo ésta, fuente de legitimidad.

Para entender las bases cognitivas de la ECM, hemos de referirnos a aspectos de carácter geográfico, político, histórico, económico y cultural de la comunidad en la que se inserta dicho fenómeno institucional y que le nutre de elementos de significado que van a ser asumidos y reelaborados en un nuevo contexto institu-

cional en ciernes. Destacaré los aspectos que han tenido mayor incidencia en la ECM.

2.1. Situación de pobreza y necesidad extrema

Con el inicio de la Guerra Civil (1936-1939), se situó en Mondragón un frente de lucha. Una vez finalizada, la miseria económica, la división social y el desánimo moral fueron una constante entre la población. Durante los años 40 y comienzos de los años 50, el hambre y la no satisfacción de las necesidades básicas, son la realidad cotidiana para la gran mayoría de la población (González y Garmendia:, 1988).

Esta situación, si bien no tan extrema, no era en absoluto nueva para la población, ya que la necesidad y la situación de pobreza se fueron alargando en buena parte del siglo XIX y comienzos del siglo XX. Las Guerras Carlistas incidieron muy negativamente en el sector primario y la emigración a América fue una alternativa muy común para los jóvenes de aquella época, lo que trajo consigo un empobrecimiento aun mayor de las zonas rurales (Barruso et. all, 2005; Ugalde, 1997). Es preciso señalar también que las condiciones geográficas y climatológicas no han sido las más adecuadas para el desarrollo de la agricultura al tratarse de valles estrechos, con una climatología adversa, dando lugar a una agricultura de montaña.

2.2. Una temprana industrialización

La siderurgia ha tenido históricamente una presencia relevante en la zona de Mondragón desde el siglo XVI (Azpiazu, 1999, 2002). A través de estos trabajos se desprende que la economía local no estaba sustentada exclusivamente en la agricultura, orientada al autoconsumo, siempre insuficiente y de carácter autárquico, sino que era estaba complementado de una manera sustancial a través de actividades metalúrgicas. Este hecho trajo consigo el desarrollo de una temprana cultura industrial. A lo largo de los siglos XVI y XVII el municipio se enriquece de forma importante, gracias a la industria del hierro. La industria de la armería cobra gran importancia, quien suministra espadas de acero («raya») elaboradas en las «masuquerías» en las ferrerías con el mineral de hierro del monte Udalatx. El acero de Mondragón fue muy conocido y famoso a nivel internacional. Azpiazu (2002: 17) habla de una actividad cooperativa precoz: «Una formidable área industrial. Ésta abarcaría varias decenas de villas y lugares, organizados bajo un estilo netamente cooperativo, en cuyo funcionamiento cada población, cada gremio, cada oficio, encadenaba una serie de labores y servicios».

Para finales del siglo XIX se adoptaron modelos de producción industrial, manteniéndose la tradición metalúrgica en la fabricación de artículos de cerrajería y ferretería. En este periodo surgió la empresa Unión Cerrajera (1906), máximo exponente de esta rama industrial a nivel del País Vasco hasta bien en-

trado el siglo xx (González García, 2005). El desarrollo y evolución de esta empresa marcó el desarrollo económico y social de Mondragón durante la primera mitad del siglo xx.

A partir de los años 50, Mondragón conoció la llegada de una población emigrante masiva de otras zonas del Estado, que va a modificar profundamente su realidad social, cultural y económica. Este hecho contribuyó a conformar una identidad marcadamente obrera. Esta, no obstante, ya estaba presente desde comienzos de la década, lo que se puso de manifiesto en acontecimientos tales como: las huelgas obreras de 1916¹ (Parra y Aramendia, 2004); la Revolución de Octubre de 1934, dando lugar a graves enfrentamientos sociales² (Oktubre Taldea, 2003); y los conflictos de los años 1955-56, en cuyo contexto se crea la primera cooperativa de Mondragón.

Los inicios de la presencia socialista organizada en Mondragón se remontan a 1919, año en el que se constituye el Sindicato Libre Profesional de Obreros Metalúrgicos que formará parte de la Federación Nacional de Obreros Metalúrgicos y de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.). Pero es a partir de 1924, cuando las ideas socialistas extienden su influencia, teniendo siempre como base el Sindicato Metalúrgico. La agrupación socialista se creó en los años 1927-1928 y en el año 1930 se crea la Casa del Pueblo de Mondragón, siendo la tercera más antigua de Gipuzkoa. En estos primeros años de sindicalismo local, la UGT era el sindicato mayoritario en las empresas locales y también en la Unión Cerrajera. (Oktubre Taldea, 2003).

2.3. Conciencia nacional vasca

Mondragón ha sido históricamente una población con una marcada conciencia nacional vasca que ha influido en todos los ámbitos de la vida social a lo largo del siglo xx. Así, el *Batzoki* del Partido Nacionalista Vasco se fundó en el año 1908, logrando la alcaldía el año 1912. Hasta entonces, la vida municipal estaba dominada por las ideologías liberal y sobre todo carlista, de marcado carácter tra-

¹ Este conflicto se desarrolló a lo largo de tres meses, siendo derrotadas las demandas de los sindicatos obreros. Cuando los trabajadores volvieron a sus puestos, la dirección de la Unión Cerrajeta se negó a readmitir a los 33 supuestos cabecillas, lo cual significaba que los despedidos tampoco podrían encontrar trabajo en ninguna de las cuarenta fábricas y talleres de la zona, porque las empresas mantenían una lista negra común para excluir a los « alborotadores » (Parra y Aramendia, 2004).

² En octubre de 1934, se produjo una revuelta enmarcada en una convocatoria revolucionaria que tuvo lugar entre los días 5 y 19 de dicho mes, contra el gobierno radical-cedista de la II República, impulsada por el sindicato socialista UGT, el PSOE y las Juventudes Socialistas. Esta convocatoria, a nivel del País Vasco tuvo una importante repercusión, sobre todo en la zona minera de Bizkaia, que se saldó con la muerte de 40 trabajadores. En Mondragón y su comarca, este conato revolucionario se saldó con cuatro muertos (entre ellos dos directivos de la empresa Unión Cerrajera), 230 detenidos y catorce personas que escaparon a Francia (Oktubre Taldea, 1987).

dicionalista. Algunos de los valores más relevantes de estos últimos, quedarán integrados en el incipiente nacionalismo *jeltzale* a partir de comienzos del siglo xx.

A partir de los años 60, Mondragón se va a significar como un referente en el resurgir del movimiento nacionalista vasco en la demanda de su identidad nacional y en la lucha contra el régimen de Franco. Será éste un nacionalismo que romperá con muchos de los valores del nacionalismo tradicional.

2.4. Casa, grupo doméstico y ámbitos de sociabilidad comunitaria

El grupo doméstico se ha constituido en la unidad básica de la estructura social y económica de la sociedad tradicional vasca (Homobono, 1991). La casa ha sido una institución total y multifuncional, puesto que se ha constituido al propio tiempo como unidad de producción, un lugar de residencia para una familia troncal (extensa) y un signo emblemático de la cultura vasca. Hasta las primeras décadas del siglo xx, la vida en el caserío representaba una economía en gran medida autosuficiente y orientada hacia la subsistencia del grupo doméstico. Dentro del núcleo familiar extenso se desarrolla una tupida red de relaciones y ayuda mutua, de complicidades que abarcan los ámbitos productivos y de ocio.

En la sociedad tradicional vasca, las relaciones sociales que se inician en el ámbito doméstico tienen su extensión en el espacio comunitario que se genera en la vecindad, en las anteiglesias y en los barrios y pueblos. Estas relaciones, reproducen la identidad colectiva y, estructuran la vida social de los habitantes que se localizan en torno a un núcleo central donde se erige una ermita (Homobono, 1988). Entre ellos se realizan actividades y trabajos comunes, considerados de utilidad general, a escala de barrio o de pueblo: *auzolan*.

Lafourcade (1983) explica el carácter diferenciado del derecho consuetudinario vasco. Éste tenía un carácter colectivo y no individualista. El heredero del caserío era en realidad sólo el administrador de la hacienda familiar, dado que no la podía vender. La propiedad era de hecho de la familia. A efectos de la transmisión de la casa familiar, el sexo no era tenido en cuenta. El hijo/hija mayor era la responsable de dar continuidad al patrimonio familiar. De acuerdo con el derecho consuetudinario, para mantener los equilibrios patrimoniales en el valle, el primogénito de una familia (tanto si es hombre como si es mujer) no podía casarse con el primogénito de otra. Sobre la base familiar se construían las relaciones de gobierno municipal de carácter democrático. Así, por ejemplo, en el Biltzar de Lapurdi, en cada pueblo las asambleas de dueños de las casas se reunían a la salida de la misa del domingo. Cada casa tenía una voz, cualquiera que fuera su importancia o posesiones. Los dueños de las casas decidían todo lo que concernía a la comunidad, siempre en función de las mayorías. Luego designaban a un representante para la Junta General, donde cada parroquia tenía una sola voz. La democracia, por lo tanto, no era basada en el individuo sino que tenía base familiar. Lafourcade afirma que «los vascos no han sido nunca indivi-

dualistas. Se ve en su amor por la casa, por la familia, por la comunidad. Eso se encuentra a día de hoy en la proliferación de una fórmula singular de trabajar, como son las cooperativas, que es todo lo contrario al individualismo. Es una característica muy importante de los vascos, que debe perdurar»³.

En torno a los vecindarios rurales propios de una sociedad tradicional, se crearon entre los grupos domésticos, asociaciones de ayuda mutua y de carácter voluntario: la hermandad, la cofradía y el concejo. Junto a ellos, la cuadrilla de amigos y la sociedad gastronómica, extendida esta última sobre todo en Gipuzkoa, a partir de la segunda mitad del siglo XIX, han sido también importantes instituciones de socialización. Ambas, destacan por su carácter masculino e igualitario como base para el desarrollo de relaciones de amistad, orientadas al ámbito informal y de ocio.

2.5. La Iglesia como institución social central de la vida social

Durante los años 40 y 50, la Iglesia fue una institución social central en el País vasco, conformadora de los usos y las costumbres de la población, prácticamente la única institución que contaba con ascendencia moral sobre la gran mayoría de la población.

A lo largo del siglo XIX y primeras décadas del siglo XX, la Iglesia y el carlismo compartían muchos valores de carácter tradicionalista. No obstante, la Iglesia vasca evolucionó desde posiciones ideológicas integristas hacia la defensa de la cultura y la identidad vascas⁴.

Tal y como afirma Itzaina (2001), el cristianismo ha contribuido poderosamente en la construcción de la identidad vasca a través de la articulación de valores, creencias y conocimientos asociada a la socialización religiosa de los actores. Barandiaran escribe al respecto, «son la fe y las esperanzas cristianas las que, en realidad, han formado el entramado de la vida del vasco durante siglos hasta nuestros días» (Garmendia, 1985: 36).

Todos estos elementos, que he ido citando de manera esquemática, han cimentado la compleja realidad cultural y simbólica de los habitantes de Mondragón y de sus alrededores a lo largo de las últimas décadas. Podemos decir con Moscovici, que, en este contexto, se ha generado una representación social esto es «una modalidad particular de conocimiento cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre individuos. Es un corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los

³ Noticias de Gipuzkoa 3 de febrero de 2012.

⁴ En el año 1936 el párroco de Mondragón, junto con dos sacerdotes más, fueron fusilados por sus simpatías nacionalistas y por el apoyo dado a la creación de la primera ikastola de Mondragón y a la difusión de la cultura y la lengua vasca.

hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios, liberan los poderes de su imaginación» (Moscovici, 1979: 17-18). Las propuestas de Arizmendiarieta, creador intelectual de la Experiencia Cooperativa de Mondragón, van a ser fácilmente inteligibles para quienes han sido socializados en este contexto simbólico y cultural.

3. La creación de un discurso moral generador de una base normativa propia

Recordamos que el pilar normativo destaca las reglas normativas, las cuales introducen una dimensión prescriptiva, evaluadora y de obligación dentro de la vida social. Incluyen tanto valores como normas, y definen metas y objetivos además de las normas apropiadas para conseguirlos (Scott, 1995).

Arizmendiarieta⁵, a través de sus escritos, va a proporcionar estos valores sociales, normas morales, metas y objetivos que va a requerir el nuevo modelo socio-económico que propugna y que define en los siguientes términos:

«Consideramos que la empresa debe ser una comunidad humana de actividades e intereses, basada en la propiedad e iniciativa privada (salvo en el caso en que por causas del bien común intervenga el Estado, instituida para prestar a la sociedad un servicio de producción necesario o conveniente, mediante el cual recibe una contraprestación económica acorde con el servicio prestado, que es distribuida entre sus miembros de una manera justa.» (Arizmendiarieta, Caja Laboral Popular, 1997: 95)

Esta es la definición de empresa que aporta Arizmendiarieta, entendida como una aspiración de carácter moral para el logro de una comunidad de trabajo. Los elementos que configuran esta comunidad de trabajo son: la persona, la cooperación, el desarrollo comunitario y la acción pragmática. Todo ello encaminado hacia la creación de unas nuevas relaciones sociales en el ámbito del trabajo sustentadas en la justicia y la igualdad como germen para la transformación de la sociedad.

3.1. La persona y la doctrina social de la Iglesia

El cristianismo social es uno de los elementos que mayor influencia ejerce en el pensamiento de Arizmendiarieta, de modo que gran parte de su reflexión intelectual está fuertemente inspirada en él. El cristianismo social de Arizmen-

⁵ Nacido en Markina (Bizkaia, 1915), tras realizar sus estudios en el Seminario de Vitoria y ordenarse sacerdote, fue destinado en 1941 a Mondragón, donde residió hasta su muerte (1976). En el desarrollo de su labor sacerdotal, tomó conciencia de las necesidades de su pueblo, volcándose en el desarrollo del proyecto cooperativo del que fue su creador intelectual (Molina, 2005).

diarrieta queda sustentado sobre dos ejes de pensamiento: la Doctrina Social de la Iglesia, reflejada en las encíclicas papales, por un lado, y el Neotomismo Aristotélico de Jacques Maritain con su filosofía personalista, por otro lado (Azurmendi, 1987).

La Doctrina Social de la Iglesia es el conjunto de normas y principios referentes a la realidad social, política y económica basado en el Evangelio y en el magisterio de la Iglesia Católica. Las encíclicas papales han ido recogiendo todo ese magisterio, siendo las más importantes dentro de este ámbito las escritas por León XIII (*De Rerum Novarum*, 1891), Pío XI (*Quadragesimo Anno*, 1931) y las escritas por Juan XXIII (*Mater et Magistra* y *Pacem in Terris*, 1961 y 1963⁶). Todas ellas centran su atención en las condiciones de vida de los trabajadores, la búsqueda de la justicia social, rechazan las teorías marxistas, definen el lugar de la propiedad en la sociedad que, sin negar su carácter de «derecho natural», promueva su difusión entre todas las clases sociales y proponen superar las desigualdades subrayando el papel de las personas como sujeto y objeto del bienestar. Todas estas ideas ejercerán una gran influencia en el pensamiento de Arizmendiarieta y se van a constituir en su guía de acción. Concretamente, la Encíclica *Quadragesimo Anno* alienta las vías cooperativas para las empresas.

A su vez, Arizmendiarieta observa cómo a partir de los años 50, de manera más destacada, las ideologías de izquierda (socialista y comunista) comienzan a tener un prestigio cada vez más extendido entre las masas obreras, apreciando cierto alejamiento de éstas respecto de la Iglesia. Este hecho lo atribuye a que la Iglesia está alejada de las preocupaciones y necesidades de los mismos. Siendo esto así, estima necesario un cambio en el mensaje y en la acción de quienes forman parte de la Iglesia. Arizmendiarieta encuentra en las Encíclicas Papales el mensaje y la legitimación que él necesita para realizar la labor que está impulsando en respuesta a las necesidades de la población. Su actividad social, la desarrollará, tal y como estableció Pío XI a través de la Acción Católica⁷, que de hecho era la única institución admitida por el régimen para desarrollar actividades de índole social o económica.

La segunda gran influencia es la aportada por el Neotomismo Aristotélico, corriente filosófica impulsada por Jacques Maritain («Humanismo Integral»,

⁶ La publicación de las dos últimas encíclicas coincide en el tiempo con la efervescencia del movimiento cooperativista de Mondragón y de otras zonas del País Vasco.

⁷ La Acción Católica fue fundada en 1920 por el prelado belga Joseph Cardijn quien inició su labor pastoral entre los jóvenes obreros belgas. Agrupó a los jóvenes obreros de Bruselas en la llamada juventud sindicalista (1919), que se convertiría posteriormente (1924), en la Juventud Obrera Católica (JOC). Por medio de estas organizaciones trató de llevar a la práctica el compromiso social de la Iglesia. No obstante, a la Acción Católica Española, bajo la dirección de Mons. Zacarías Vizcarra le será encomendada por Franco la tarea de recristianizar la sociedad y restaurar el país a tono con una «cristiandad victoriosa» (Urbina, 1977: 19-21). «Arizmendiarieta ha mostrado una visión bien distinta de las funciones de la Acción Católica» (Azurmendi, 1992: 188).

1966), junto a Mounier, Nedoncelle, Marcel y Guardini, dando lugar al pensamiento personalista⁸. Maritain, junto con Mounier, destaca el protagonismo del hombre en su tarea de construir y habitar el mundo con otros. El mundo a su vez vuelve a actuar sobre la persona, y así de manera sucesiva, de modo que en la relación entre la naturaleza y el mundo social la propia persona se transforma, transformando. De este modo, el hombre hace historia, porque la historia consiste en ese flujo de fuerzas donde el hombre es el actor principal. El personalismo comunitario afirma que la persona es el valor fundamental, un modo de vida que sitúa a la persona en el centro de sus reflexiones y sus acciones. Sus reflexiones sobre la persona y la existencia comunitaria, están orientadas a formar un criterio que guíe la acción para hacer posibles unas determinadas estructuras políticas, económicas, sociales y culturales al servicio de la persona. Se trata de un pensamiento que llama al compromiso. Estas ideas del personalismo van a ser asumidas por Arizmendiarieta y van a constituir un elemento legitimador relevante para la creación de las cooperativas, constituyendo el eje central y la fuerza motriz para su proyecto social comunitario y personalista⁹.

⁸ Maritain, Mounier y el movimiento personalista francés eran conocidos en Euskadi ya antes de la guerra. El movimiento social vasco cristiano, los tenía en gran estima. Sin embargo el renombre de estos autores alcanzará su culmen cuando, en la guerra civil, denostados por su propia jerarquía eclesiástica, calumniados, escarnecidos y excomulgados por la jerarquía española, despreciados por el Vaticano, los nacionalistas vascos encuentren en ellos los únicos valedores de su causa en un mundo católico enteramente favorable a Franco.(...) Maritain formará parte del Comité de ayuda a los exiliados vascos, como vicepresidente de la «Ligue Internationale des Amis des Basques» (Azurmendi, 1992: 110).

⁹ Por otra parte y de acuerdo con Race Mathews (1999), el pensamiento de Arizmendiarieta puede ser entendido como un «distribuísmo evolucionado». El distribuísmo en su forma original fue desarrollado por el escritor inglés Hilaire Belloc, quien trató de dar un enfoque práctico a las enseñanzas de De Rerum Novarum. Su fundamento es la creencia de que sólo se puede alcanzar un orden social más justo por medio de una distribución de la propiedad mucho más extensa. El distribuísmo favorece una «sociedad de propietarios» donde la propiedad pertenece a muchos en lugar de a unos pocos y se opone a la concentración de la propiedad en manos de los ricos, como en el capitalismo, o del estado, según lo propugnado por la ideología marxista. Específicamente, la propiedad de los medios de producción, distribución e intercambio debe ser difundida. La plataforma de la Liga Distribuísta, que Belloc y G.K. Chesterton fundaron, indicaba abiertamente que «cada trabajador debería poseer una parte de los activos y el control del negocio en el cual trabaja» (Mathews, 1999). Los distribuístas también favorecieron fuertemente las cooperativas y tuvo un gran arraigo en Nueva Escocia (Canadá), con el Movimiento de Antigonish, que los sacerdotes católicos Moses Coady y Jimmy Tompkins establecieron en los años 20. Los Papas Pío XI, y Pío XII apoyaron firmemente este movimiento e incluso este último nombró a Coady Prelado nacional con rango de Monseñor. Tal nombramiento fue realizado el año 1946, cuando Arizmendiarieta estaba realizando sus trabajos en torno a la Escuela Profesional. Parece cuando menos extraño que Arizmendiarieta no tuviera conocimiento del mismo. Estuviera al corriente o no, lo cierto es que existe un claro paralelismo entre en Movimiento Antigonish y el pensamiento de Arizmendiarieta en lo referente al papel del trabajo y de la propiedad y la doctrina del subsidiario (una entidad superior no debería asumir funciones en nombre de una identidad inferior que es capaz de llevarlas a cabo por sí mismo). Para ambos movimientos, son los trabajadores quienes deberían contratar el capital y no al contrario, de tal modo que se les permita asumir a los trabajadores la propiedad de sus lugares de trabajo y convertirse en dueños de sus propios destinos.

3.2. La cooperación

Una segunda idea o principio en el pensamiento de Arizmendiarieta es la idea de cooperación que en 1948 describe en los siguientes términos:

«Para mí es la clave y hasta, si queréis, el secreto atómico, llamado a revolucionar toda la vida social. Colaboración de clases, colaboración del pueblo con sus autoridades y de las autoridades con el pueblo, colaboración de la teórica y del espíritu es el secreto de la verdadera vida social y la clave de la paz social.» (Arizmendiarieta, Escuela Profesional, 1997: 68-69)

La posición de Arizmendiarieta en torno a la cooperación está perfectamente alineada con la posición de la Iglesia Católica anteriormente expuesta y opuesta a la concepción marxista de la lucha de clases¹⁰. Por otra parte, la idea de cooperación está vinculada íntimamente a las ideas de solidaridad, espíritu de superación y sentido del trabajo.

La solidaridad cooperativa se manifiesta a varios niveles. Un primer nivel es la solidaridad intracooperativa, que se evidencia en la actitud de compromiso de los trabajadores con su proyecto de empresa comunitaria y que se refleja en aspectos tales como regulación de los índices salariales. La solidaridad, en segundo lugar, se manifiesta también en las relaciones entre cooperativas, de manera que trabajen y se coordinen conjuntamente. Este aspecto quedará bien reflejado dentro del cooperativismo de Mondragón con la creación de organismos de cohesión y reglas de funcionamiento que hagan realidad dicha solidaridad. El tercer nivel de solidaridad es el comunitario, de modo que las organizaciones cooperativas han de volcarse en la comunidad de la que han surgido y que es la razón de ser de las mismas, de modo que genere riqueza y recursos para la comunidad a la que está unida.

El espíritu de superación y el sentido del trabajo están también íntimamente vinculados a la cooperación. La cooperación está unida a la necesidad de superar dificultades, a la necesidad de unir a las personas para la resolución de problemas o la generación de recursos, «siempre hay un paso más que dar» nos dice Arizmendiarieta (Caja Laboral Popular, 1997: 249).

El trabajo, por su parte, es otro de sus conceptos nucleares y al igual que muchos de los conceptos que utiliza, adquiere un carácter polisémico. El tra-

¹⁰ Ideología marxista que, a finales de los años 60 y comienzos de los 70, va a ejercer su influencia entre sectores del nacionalismo vasco y del movimiento sindical y va a formular una crítica frontal al proyecto cooperativo y a las tesis de Arizmendiarieta. Estos sectores van a considerar el proyecto de Arizmendiarieta como una iniciativa que rompía la unidad de la clase obrera y por tanto la debilitaba en su lucha contra el régimen franquista y en defensa de la identidad nacional y social del Pueblo Vasco. A finales de los 60 y durante los años 70, años de gran actividad política y movilización social en contra del franquismo, las cooperativas, recibieron fuertes críticas debido a que no se sumaban a las huelgas que convocaba el incipiente movimiento sindical y político de la época (Kasmir, 1999).

bajo está vinculado a la autorrealización del hombre, («es lo más grande que un hombre puede dar» (Azurmendi, 1992: 268)); y a la propiedad de sus frutos (la propiedad no estará mejor que en manos de quienes trabajan). Es también la manera de ayudar a Dios a transformar la naturaleza para la promoción del ser humano. Tiene, por tanto, un sentido práctico y al mismo tiempo trascendente. El trabajo le daba al individuo no solamente su sustento sino también su identidad, autoestima y capacidad de participar en una sociedad civil por completo.

La idea de la cooperación para que pueda ser desplegada y dé lugar a los resultados que de ella se espera requiere de una serie de presupuestos que es preciso asegurar. Estos presupuestos son: la educación, la comunidad sensibilizada, el espíritu comunitario y los elementos humanos y económicos.

La educación ocupa un lugar central en la reflexión que realiza Arizmendiarieta: «saber es poder y para democratizar el poder hay que socializar previamente el saber» (Arizmendiarieta, Escuela Profesional, 1997: 335-336). Por tanto, la mejor inversión que puede realizar un pueblo es la formación de sus miembros. La educación tal y como él la entiende no consiste únicamente en la adquisición de una serie de técnicas, que aun siendo importante no es suficiente, dado que la educación ha de ser la búsqueda de un sentido a la vida. En su caso, ese sentido viene dada por la cooperación, de modo que la educación y la cooperación quedan unidas en su proyecto, ambos se complementan mutuamente.

Para que la cooperación se despliegue en toda su potencialidad es necesaria una comunidad sensibilizada y socialmente concienciada. La cooperación surge de la comunidad, es en ella en la que se asienta y a la que sirve, siendo también la comunidad su razón de ser y su fin último. La conciencia social de la comunidad tiene diferentes facetas o manifestaciones: una conciencia de libertad que requiere su encarnación en realidades económico-sociales; una conciencia de justicia social, inductora de un nuevo régimen de solidaridad y orden social; una conciencia de desarrollo, con la exigencia de la movilización de recursos potenciales, trabajo y ahorro y, por último, una conciencia participativa que requiere de un control y una acción democrática.

Junto a lo anterior, la cooperación necesita de la existencia de espíritu comunitario. «El cooperativismo centra más su atención en la comunidad que en el individuo» (Arizmendiarieta: Formación Cooperativa, 1997: 95), de hecho concibe la cooperativa como una comunidad de trabajo donde lo que prima es el interés comunitario.

Por último, son necesarios los recursos económicos y humanos. Sin ellos, cualquier proyecto, por pequeño que sea, es imposible de materializar. El proyecto cooperativo, ambicioso e ilusionante, requiere de recursos económicos y de personas preparadas técnicamente y humanamente para llevarlo a la práctica.

«No se nos ocurra hacer cooperativas sin cooperativistas: es más, los cooperativistas con los que queremos hacer cooperativismo necesitan ser hombres capaces y competentes en los diversos dominios de la técnica o de la profesión, acatando sus exigencias. A todo ello han de añadir una fina sensibilidad social y una capacidad de convivencia y relación bajo los imperativos de la solidaridad.» (Arizmendiarieta, Formación Cooperativa, 1997: 159)

3.3. Desarrollo comunitario

La acción cooperativa impulsada por Arizmendiarieta está encaminada a lograr la promoción humana y social de la persona. Esta promoción, tal y como lo entiende Arizmendiarieta, en el contexto de subdesarrollo en la que estaba sumida la población en la década de los 40 y 50, requiere como condición primera del desarrollo económico, para poder avanzar más adelante en un mayor bienestar social, cultural y humano. Este desarrollo económico, para que sea realmente transformador, ha de ser comunitario. Es la comunidad en su conjunto el sujeto del progreso económico para que toda ella pueda promocionarse social, cultural y humanamente. La persona sólo podrá aspirar a mejorar social y económicamente en la medida en que esté inmerso en un proceso comunitario de desarrollo. Este planteamiento muestra claras connotaciones con el pensamiento personalista.

La cooperativa es la palanca o herramienta del cambio social. Arizmendiarieta percibe claramente el papel de lo económico dentro de la sociedad, siendo la empresa el máximo exponente del mismo. Es por ello, que la transformación de la empresa es el primer paso para la transformación de la propia sociedad.

Por otra parte, siendo el desarrollo económico de la empresa una condición para lograr un desarrollo de carácter «integral», es preciso poner todos los medios técnicos, organizativos, materiales y humanos para asegurar dicho desarrollo económico. La empresa cooperativa ha de demostrar su viabilidad económica en un contexto dominado por las empresas capitalistas, haciendo uso de todas las capacidades e innovaciones a su alcance pero sin perder de vista cuál es el espíritu que lo anima.

3.4. Acción desde el pragmatismo

Arizmendiarieta «es un hombre de acción» (Perez de Calleja, 1989), concibe la vida como lucha: «vivir es luchar, queramos o no queramos. Porque hay que luchar para saber, hay que luchar para poder, hay que luchar para querer, hay que luchar para desarrollar las facultades, para ser algo» (Arizmendiarieta, Primeras Realizaciones, 1997: 121). La vida en Arizmendiarieta tiene un sentido de sacrificio y disciplina, de renuncia al hedonismo y al camino fácil, de honda raíz cristiana.

La acción y la lucha son los síntomas de vitalidad de un colectivo. Es por ello que todo su pensamiento y todas sus aportaciones están dirigidos a movili-

zar las conciencias para la consecución de un nuevo orden social. Se podrán dar pasos sucesivos en esa dirección en la medida en que el hombre vaya tomando conciencia de la situación en la que vive. De modo que a cada nivel de conciencia histórica corresponde un tipo de acción, siendo ésta de carácter dinámico y progresivo. Por ello, las cooperativas no son más que una experiencia,

«El cooperativismo no debemos vivirlo como si lo aceptado y dispuesto en un momento fuera algo invariable sino más bien admitiéndolo como un proceso de experiencia en el que pudieran y tuvieran que adoptarse cuantas modificaciones contribuyeran a, dejando a salvo la nobleza y categoría de los altos fines perseguidos, a la actualización de los medios.» (Arizmendiarieta, Formación Cooperativa, 1997: 181-182)

El nuevo orden al que aspira Arizmendiarieta y hacia el que quiere ir dando pasos es un orden dinámico:

«El orden hacia el que tiende el cooperativismo no es estático, es un orden en permanente evolución hacia una forma mejor, es un equilibrio en movimiento. Una acción inerte es una contradicción y el cooperativismo que ha nacido de la acción y de la experiencia más que de la teoría es algo que debemos concebirlo y desearlo en la búsqueda de mejores formas de expresión.» (Arizmendiarieta, Formación Cooperativa, 1997: 10)

El cooperativismo de Arizmendiarieta está sujeto a cambio y a transformación y el cambio es concebido como algo natural, siempre al servicio de un futuro más humano:

«Si el signo de vitalidad, en definitiva, no es durar sino renacer, como dijo muy bien un gran cooperativista, si el cooperativismo no es sólo la antípoda del paternalismo sino también del conformismo y del conservadurismo, y no está atado a ningún dogmatismo, se impone que estemos en la vanguardia de las innovaciones sociales, máxime cuando éstas están demandadas por una conciencia de dignidad y de libertad, de justicia y de solidaridad.» (Arizmendiarieta, Caja Laboral Popular, 1997: 45)

Por último, es preciso remarcar que las ideas de Arizmendiarieta en torno al cooperativismo están dispersas en infinidad de artículos, editoriales de la revista «Trabajo y Unión», sermones, conferencias, etc. No se trata pues de un pensamiento elaborado a modo de ensayo literario concluyente y definitivo. Su pensamiento, evoluciona de acuerdo con los acontecimientos y con sus experiencias, sin sujetarse a excesivos dogmas más allá de las ideas anteriormente expuestas. Esta realidad que apela a su conciencia, es la condición miserable del hombre tanto en lo material como en lo moral. Ese es el punto de partida de sus reflexiones, pero éstas sólo tendrán validez en la medida en que aportan soluciones o pueden ser puestas en práctica. De lo contrario, serán desestimadas:

«Doctrina que no se pone en obra, convicciones que no se traducen en actos son algo tan anormal como vida que no late. No estamos puestos en el mundo para contemplar o lamentar, sino para transformar.» (Arizmendiarieta, Sermones, 1997: 252)

4. Las bases reguladoras e innovadoras al servicio del proyecto socio-empresarial

En tercer lugar, la ECM, en su proceso de institucionalización, requiere de un pilar regulador responsable de las presiones coercitivas, reglas y normas que promueven ciertos tipos de comportamientos a la vez que prohíben otros. Este pilar está sancionado legalmente y esta es su fuente de legitimidad. Las instituciones establecen una serie de reglas y, a través de mecanismos tanto formales como informales, son capaces de regular las actividades de las organizaciones.

Estas bases reguladoras fueron desde el comienzo una gran preocupación para Arizmendiarieta. No olvidemos que desde que se inicia la primera actividad empresarial en Vitoria en noviembre de 1955, bajo la forma jurídica de sociedad anónima, hasta abril de 1959, en la que adopta un encuadre jurídico de sociedad cooperativa, transcurren casi cuatro años. En ese periodo, Arizmendiarieta analizó las diferentes formas jurídicas existentes, tratando de definir la más adecuada para su proyecto socio-empresarial. Finalmente elaboró unos estatutos bajo el marco cooperativo, pero con un carácter heterodoxo que dificultaba su encaje en el marco jurídico existente, pero que finalmente encontrará acomodo dentro de la Ley de Cooperativas del año 1942.

4.1. Reglas relativas al tratamiento del capital

La figura del socio de la cooperativa fue hasta cierto punto mitificada en el imaginario de Mondragón para remarcar la responsabilidad que asumían los integrantes del cooperativismo. En este sentido, se caracterizaba al socio en contraposición al «hombre corriente», en los siguientes términos:

«Los primeros [los hombres corrientes] preferirán la comodidad del lamento y los segundos [los socios] buscarán la Responsabilidad de la tarea asumida. Estos tienen en la cooperativa su marco jurídico-social idóneo para, junto con los demás socios, buscar la consecución de una empresa económicamente rentable y socialmente enriquecedora. Estos quieren dejar la huella en la historia grande o pequeña de la sociedad en la que viven. Son los capaces de analizar y sintetizar los acontecimientos y, sobre todo, los que apuestan por la mejora individual y social. Si hay una característica que destaque en el primero es el pesimismo y, por el contrario, el rasgo más notable del segundo es el optimismo.» (Larrañaga, 1984: 10)

En esta manera de caracterizar al socio, se observan claras reminiscencias del modo en que Arizmendiarieta veía al hombre de empresa, «el gran capitán de

empresa» que él tanto admiraba: la persona emprendedora, que asume riesgos, que se esfuerza por la consecución de un fin y es capaz de asumir el papel de liderazgo de un grupo para encaminarlo hacia el objetivo. No es correcto, por lo tanto, identificar su idea de empresario con la de capitalista.

Desde un punto de vista empresarial y pragmático, «la palabra socio, tiene connotaciones de propiedad, de jefe y de patrón. El socio, junto a otros iguales a él, participa en los beneficios y en las decisiones, lo que le eleva a los niveles privilegiados de la sociedad» (Larrañaga, 1984: 9).

Para ser acreedor de la condición de socio es preciso cumplir necesariamente dos requisitos básicos: aportación de trabajo y aportación de capital.

La primera supone identificar al socio como agente productivo, como generador de riqueza y como transformador de la naturaleza. La segunda, supone identificar al socio trabajador como copropietario de los medios de producción y acreedor a las responsabilidades de dueño, junto a sus compañeros de empresa.

En relación al tratamiento del capital en los estatutos de ULGOR, los aspectos considerados poco ortodoxos de acuerdo con la legislación vigente (Ley de cooperativas de 1942) son los siguientes (Larrañaga, 1981: 137):

- Considerar el interés al capital, como «salario» del capital, en paridad con el salario o anticipo del trabajo.
- Remunerar en forma variable al capital, haciéndolo acreedor al «retorno» en igualdad de condiciones que al trabajo, en lógica con el reconocimiento del anticipo al capital en su interés.
- Incorporar la noción de prima de riesgo, como remuneración adicional al capital, por la especial naturaleza fungible, en caso de quiebra o pérdida.

Estas disposiciones obedecen al deseo de proporcionar las mejores condiciones al capital para atraerlo a las cooperativas, dadas las dificultades inherentes al cooperativismo para lograr el capital suficiente que sustente la actividad empresarial. Con este objetivo, incluso es admitido dentro de las cooperativas el denominado capital comanditario, esto es aportaciones de capital por parte de personas que no van a ser trabajadoras de la cooperativa. Estos aspectos eran del todo «inusuales» en las cooperativas, no obstante, son finalmente admitidos. Por tanto, para adquirir la condición de socio, se debe de realizar una aportación de capital de carácter obligatorio, igual para todos ellos (base igualitaria del cooperativismo). Este capital aportado recibirá su correspondiente remuneración dado que «el capital es el trabajo excedente o el patrimonio social destinado para instrumentar adecuadamente la actividad presente y su prestación será acreedora a la justa remuneración que le corresponda en

una equilibrada compensación de sacrificios pasados y presentes»¹¹. Además, se establecerá una remuneración adicional al capital en compensación al riesgo («independientemente a la retribución variable complementaria a todo capital retenido, voluntario y comanditario en compensación al riesgo que entrañaba la inversión realizada»¹²).

Las cantidades que los socios, en los años cincuenta, aportaban para incorporarse a las cooperativas eran en torno a las 50.000 pesetas (300 euros), en algunos empresas llegaba incluso a las 75.000 pesetas (450 euros), cantidad muy elevada para la época. Los trabajadores se veían en dificultades para sumar esas cantidades si bien se daban facilidades y plazos para realizar el desembolso. En muchas ocasiones, los trabajadores recurrían a familiares o conocidos para reunir dicho capital. Entre ellos se encontraban con frecuencia los *baserritarras* que en los años cincuenta dispusieron de cierta capacidad económica por encima de la media de la población. Ello era debido a los beneficios económicos que obtuvieron por sus explotaciones forestales, concretamente con la explotación del pino insignis, que se vendía a las empresas papeleras del entorno, las cuales realizaban una gran demanda. Mucho de este capital fue a parar a las cooperativas, bien a modo de aportación económica por parte de *baserritarras* que abandonaban el caserío como explotación agropecuaria pasando a trabajar en las cooperativas en condición de socio, o bien a través de la apertura de cuentas corrientes en las oficinas de la incipiente Caja Laboral Popular, fundada en enero de 1960. Muchos *baserritarras* incluso, hacían la aportación de capital con la promesa de incorporarse con posterioridad a la cooperativa, cuando hubiera necesidad de mano de obra, poniendo de manifiesto la confianza que primaba en las relaciones. De esta manera, el problema de lograr capital, problema endémico de las cooperativas, estaba en camino de ser encauzado, dado que se había logrado una fuente de financiación colectiva.

Los niveles salariales establecidos se situaron en una banda salarial de uno a tres, lo cual contribuyó a una mayor cohesión interna y una mayor solidaridad entre los miembros de la cooperativa, dado que tenían un carácter igualitario. Así, el artículo 7 de los estatutos de ULGOR establecía que

«Al objeto de conjugar las exigencias de una vinculación equitativa y mutua con las del rendimiento efectivo y el estímulo de superación de todos los componentes de la entidad, se adopta, para el ejercicio de los derechos sociales y la percepción de los anticipos laborales, una escala de valoración que abarca a todos los asociados y cuyos índices extremos serán de uno y tres.» (Riaza, 1968: 119)

¹¹ Artículo 6 de los Estatutos de ULGOR, citado por Larrañaga (1981: 140-141).

¹² Artículo 49 del reglamento de régimen Interior de ULGOR, citado por Larrañaga (1981: 141).

Este planteamiento quedaba corroborado por el artículo 8, donde se recogía que

«Para estimular y coordinar la máxima cooperación personal de los socios a los fines de la Cooperativa se procederá a una clasificación profesional de los mismos, en el momento de su incorporación a la Sociedad, con arreglo a su aptitud, que periódicamente será renovada en consonancia con su actividad, y los anticipos laborales serán proporcionales a su categoría profesional y eficacia.» (Riaza, 1968: 119)

Los excedentes económicos (beneficios), se capitalizan. No obstante, los excedentes obtenidos en uno de los años iniciales, se monetizaron, lo cual ayudó a elevar aun más el ánimo; se trabaja intensamente, pero la satisfacción es grande dado que el contexto socio-económico es favorable. El hecho de obtener unos resultados económicos sorprendentemente favorables desde el inicio, contribuyó muy positivamente a superar la desconfianza y los recelos que existían en torno al funcionamiento de las cooperativas. La superación de estas dificultades, les inculcó de confianza y de legitimidad dentro de la comunidad.

En relación al reparto de excedentes económicos¹³, obedecía a los siguientes criterios:

- 10% al Fondo de Educación y promoción Social.
- 45% al Fondo de Reserva, como mínimo.
- 45% se reparten a los socios (son capitalizados) a modo de retorno.

Subrayamos el hecho de que menos de la mitad de los resultados positivos obtenidos se repartían entre los socios¹⁴, si bien se capitalizaban. Siendo ello un síntoma del compromiso y de la responsabilidad de los trabajadores para con su empresa.

Por otra parte, hay que señalar que el reparto de excedentes entre los socios se realizaba de manera proporcional a las actividades, servicios u operaciones realizadas con la cooperativa, que estaba reflejado en su índice laboral. Si bien en aquella época las ganancias fueron abundantes y continuadas, cuando las cooperativas tienen pérdidas (cosa que ocurrió a finales de los años setenta),

¹³ En el lenguaje cooperativo se utiliza el término excedentes económicos en lugar de beneficios, término éste que se considera no del todo coherente con la fundamentación ideológica del cooperativismo. No obstante, la Experiencia Cooperativa Mondragón, desde su inicio, fue ajena a esta reflexión.

¹⁴ En la actualidad y de acuerdo con la Ley Vasca de Cooperativas de 1993, la distribución de excedentes se realiza de la siguiente manera: 20 % al Fondo de Reserva Obligatoria; 10 % al Fondo de Educación y Promoción Cooperativa; el resto lo distribuirá la Asamblea General entre los destinos siguientes: 1) Retorno a los socios y participación de los asalariados sin opción a ser socios; 2) Dotación fondos de reserva voluntarios repartibles o irrepantibles.

éstas se sufragaron mediante el capital acumulado por los socios, realizando los extornos o retornos negativos correspondientes.

El capital que los socios van acumulando a lo largo de los años, si éstos son económicamente favorables, tal y como lo fueron de manera ininterrumpida durante los años iniciales de la Experiencia Cooperativa, alcanzaban sumas muy significativas. Dicho capital no podía ser monetarizado por los socios, esto es no lo podía retirar de la cooperativa hasta que causara baja en la misma, esto es normalmente, hasta su jubilación. No obstante, el socio recibe los intereses correspondientes a las sumas acumuladas, dado que su capital está sujeto a un interés similar o en ocasiones superior al interés establecido por el mercado bursátil.

De esta manera, se logró que la empresa no se descapitalizase y tuviera posibilidades de inversión y, al mismo tiempo, gracias a los intereses pagados a su capital, que los socios lograran incrementar sus ingresos, si bien de manera diferida. Este tratamiento del capital contribuyó poderosamente a hacer de las cooperativas entidades financieramente fuertes y una mayor adhesión de los socios hacia la cooperativa.

Señalar, por último, que este tratamiento del capital acentúa la importancia del trabajador como socio capitalista de la cooperativa y consecuentemente como propietario de la misma. Se era propietario en la medida en que se aportaba trabajo y capital, pero la aportación de capital quedaba destacada desde un punto de vista tanto práctico como simbólico. Las aportaciones de capital tenían una importancia de carácter práctico indudable, en la medida en la que era la fuente de acumulación de capital necesario y extremadamente escaso. Pero, al mismo tiempo, tenía una importancia de carácter simbólico de cara a la institucionalización de la cooperativa en clave igualitaria, además de propiciar el compromiso y la identificación de sus miembros. Arizmendiarieta elevó a los trabajadores a la condición de propietario y este hecho fue bien interiorizado por los la población dado que conectaba con su universo cultural.

4.2. Reglas relativas al gobierno

Un segundo aspecto en el que Arizmendiarieta va a introducir modificaciones con respecto a la Ley de Cooperativas vigente, es el referido a la participación y a la democracia.

En Arizmendiarieta, la democracia es consustancial a la cooperativa:

«La referencia a la comunidad como la apelación al régimen democrático, son elementos sustantivos de toda acción y filosofía cooperativista; tanto uno como lo otro presuponen naturalmente un elevado sentido de libertad y de justicia.» (Trabajo y Unión, 1968, n.º 92)

No obstante, es preciso clarificar el sentido que la democracia tiene para Arizmendiarieta. En los estatutos de ULGOR, al referirse al gobierno democrático de la cooperativa, comience hablando de autoridad y sólo después se aluda a la designación democrática de los que la vayan a ejercer. Así establece el artículo 6 de sus estatutos:

«El trabajo como actividad racional debe ser disciplinado y el orden implica una autoridad que los socios de esta Cooperativa reconocerán en los que hayan sido designados para ejercerla, acatándola siempre rigurosamente.» (Riaza, 1968: 118)

Arizmendiarieta entiende la democracia cooperativa en los siguientes términos:

«Es un recurso de selección de los mejores para el gobierno propio y un imperativo de acatamiento espontáneo y riguroso de las órdenes de los hombres de mando, quienes deberán ofrecer una gestión eficaz en un proceso dinámico de adaptación a las circunstancias y de superación de dificultades en provecho común. Los socios tienen el derecho de escoger para su gobierno a los hombres de su confianza y agrado con el deber, igualmente inexorable de obedecerles el periodo de su mandato sobreponiéndose a los vaivenes de su arbitrio. Los designados para el mando pueden no aceptarlo, pero una vez comprometidos con el cargo deben saber que su ejercicio no es para utilidad y provecho propio, sino en servicio a la comunidad. Ya que en este contexto mandar no es nada grato, es natural que quienes ejerzan las prerrogativas de la autoridad requieran de los demás una amplia colaboración, que es algo más que simple resignación al propio deber». Más adelante, afirma «la democracia ha de ser un método y procedimiento para escoger mejor a quienes pudieran tener aptitudes de gestión. Puede llegarse a ello por designación directa, o a través de quienes reciban facultades para ello». Y concluye, «los subordinados, una vez ejercido su derecho de designar sus autoridades, han de actuar por un lado ejecutando lo que se les ordena y por otro recurriendo a la crítica oportuna y constructiva y mediante la misma al control de la gestión encomendada a los primeros.» (Trabajo y Unión, 1963, n.º 35)

El artículo 8 de los estatutos de ULGOR elaborados por Arizmendiarieta establece que

»La democracia cooperativa es un recurso de selección de los mejores para el gobierno propio y un imperativo del acatamiento espontáneo y riguroso a las órdenes de los hombres de mando, quienes deberán ofrecer una gestión eficaz en un proceso dinámico de adaptación a las circunstancias y de superación de dificultades en provecho común.» (Larrañaga, 1981: 140)

Arizmendiarieta tiene una gran preocupación por llevar a cabo una gestión empresarial eficaz dentro de las cooperativas y una desconfianza marcada hacia las masas y en general hacia el proletariado, éste, en su opinión, tiene poca conciencia y está poco preparado. Antxon Pérez de Calleja, Directivo de Caja La-

boral, bajo el título «Arizmendiarieta, un hombre de acción», nos aporta la siguiente apreciación:

«Arizmendiarieta conservaría para siempre un delicado rechazo hacia una masa anónima a la que había visto perder con enorme facilidad la cabeza y la compostura. No ya la histeria colectiva, siquiera el entusiasmo le eran sospechosos. De ahí su predilección por el trabajo en “petit comité”, su elección deliberada y consciente de la élite como auténtica protagonista de la historia y su papel en ella como formador de hombres, en el cara a cara, en la implicación personal, en el gusto por la confidencia y el trato directo.» (Pérez de Calleja, 1989: 14-15)

Arizmendiarieta se dedicará a formar a una pequeña élite que cuando las circunstancias lo posibiliten crearán las empresas cooperativas. Los directivos de las cooperativas van a ser seleccionados con esmero, tanto por sus virtudes como hombres de empresa como por su integridad moral. Una vez realizada esta selección y en la medida en que el directivo demuestra su pericia empresarial en la dirección, los trabajadores deberán de colaborar, dándoles facilidades para que pueda desarrollar su labor. Allí donde prima la confianza, la democracia como sistema que garantiza unos supuestos derechos no tiene demasiado sentido, solo sirve para ralentizar la toma de decisiones. Por tanto, la actitud requerida por parte de los trabajadores en la cooperativa no es tanto de subordinación como de disciplina.

«Entre las normas cooperativas se encuentra consignado expresamente que la democracia cooperativa es un recurso de selección de los mejores para el gobierno propio. Quienes deberán ofrecer una gestión eficaz en un proceso dinámico de adaptación a las circunstancias y de superación de dificultades en provecho común. Supuesto ello no hay razón para que cada uno por su parte no colabore y bajo esta colaboración deberemos entrañar la adopción de una actitud de comprensión con los que hubiéramos elegido para que la correspondencia no exija heroísmos a los mismos», y concluye: «por vía de la comunicación se debe poder mantener la corresponsabilidad articulada en todos los niveles y con ella se debe tratar de hacer fecunda la gestión y llevadera la tarea directiva.» (Trabajo y Unión, 1970, n.º 122)

No obstante, los trabajadores tienen derecho a ejercer el control democrático de la gestión realizada, «los trabajadores, una vez ejercido su derecho de designar sus autoridades, han de actuar por un lado ejecutando lo que se les ordena y, por otro, recurriendo a la crítica oportuna y constructiva y mediante la misma al control de la gestión encomendada a los primeros. Por tanto la información y la transparencia en la gestión deben de estar garantizadas».

Es significativo señalar que en los primeros estatutos de ULGOR, el derecho al voto fue cualitativo, es decir que cada persona tenía tantos votos como su índice laboral. Dado que los índices laborales recorrían una escala de 1 a 3, el valor del voto era ponderado en la misma proporción:

«Los socios adoptarán la disciplina, la jerarquía y las compensaciones derivadas de su propia clasificación que será consignada en coeficientes unitarios según valoración de los respectivos puestos de trabajo, en escala de índices extremos uno y tres. Estos índices serán los módulos para el ejercicio de los derechos sociales y económicos, respectivamente.» (artículo 4 de los estatutos de ULGOR)

En opinión de Jesús Larrañaga, este voto cualitativo «refleja el trasfondo de duda sobre actitudes colectivas en materias económicas, y la conveniencia de proteger, por supuesta correlación de capacidad profesional y sensatez opinática, a la empresa de frivolidades colectivas» (Larrañaga, 1981: 140). Esta norma estuvo en vigor aproximadamente durante diez años, al cabo de los cuales se apreció «que no gozaba de prestigio el sistema, era difícil explicarlo, causaba algunas aversiones y, después de todo, no modificaba lo más mínimo los resultados que se hubieren obtenido de haber ejercido su derecho todos los socios mediante un voto, según los principios elementales del cooperativismo» (Ormaechea, 1991: 6).

5. Conclusión

Para concluir, recordemos que este trabajo ha intentado explicar los atributos institucionales que han singularizado a la Experiencia Cooperativa Mondragón (ECM) desde su origen y los aspectos institucionales más notables que la forman. A tal fin, ha estudiado los pilares sobre los que se sostiene la ECM en su inicio y que le van a legitimar durante sus primeras décadas de existencia. Estas bases, normativas, reguladoras y cognitivas le proporcionan continuidad y significación a lo largo de los años. De este modo, tanto las instituciones como la ECM, se constituyen en pautas culturales que ofrecen recursos y valores compartidos a las cooperativas y a las actividades particulares insertándolas en macro-proyectos. Son unos sistemas simbólicos y formas de ordenar la realidad y de proporcionar una experiencia común.

A ese propósito, conviene resaltar la coherencia existente entre los tres pilares que hemos señalado como elementos integrantes del proceso de institucionalización de la Experiencia Cooperativa Mondragón. Los aspectos simbólico-culturales tienen su prolongación en el discurso moral y su reflejo en el aspecto regulativo, hasta lograr una idea de totalidad integrada. Esta concepción cooperativa es puesta en marcha y contrastada con la realidad en la medida en que se constituye como una construcción social.

6. Bibliografía

ARANZADI, D. (1976): *Cooperativismo industrial como sistema, empresa y experiencia*. Universidad de Deusto, Bilbao.

- ARIZMENDIARRIETA, J.M.^a «Caja Laboral Popular, (C.L.P.)» (1997): Textos recopilados en *Pensamiento de D. José María Arizmendiarrrieta* CD.
- ARIZMENDIARRIETA, «J.M.^a «Escuela Profesional, (E.P.)» (1997): Textos recopilados en *Pensamiento de D. José María Arizmendiarrrieta* CD.
- ARIZMENDIARRIETA, J.M.^a «Formación Cooperativa (F.C.)» (1997): Textos recopilados en *Pensamiento de D. José María Arizmendiarrrieta* CD.
- ARIZMENDIARRIETA, J.M.^a «Sermones, (S.S.)» (1997): Textos recopilados en *Pensamiento de D. José María Arizmendiarrrieta* CD.
- ARIZMENDIARRIETA, J.M.^a «Primeras Realizaciones, (P.R.)» (1997): Textos recopilados en *Pensamiento de D. José María Arizmendiarrrieta* CD.
- ASHORD, B. y Gibbs, B. (1990): «The double-edge of organizational legitimation». *Organization Science*, vol. 1, n.º 2, pp. 177-194.
- AZPIAZU, J.A. (1999): *El acero de Mondragón en la época de Garibay*. Ayuntamiento de Mondragón, Mondragón.
- AZURMENDI, J. (1987, 1992): *El hombre cooperativo, pensamiento de Arizmendiarrrieta*. Otalora, Mondragón.
- BARANDIARAN CONTRERAS, M. (2000): *Ampo Poyam, Elkarlanean, un recorrido en cooperativa*. Litografía Danona, Oiartzun.
- BARLEY, S.R. y Tolbert, P.S. (1997): «Institutionalization and structuration: Studying the links between action and institution», *Organization Studies*, vol. 18, n.º 1, pp. 93-117.
- BARRUSO BARÉS, P., Larrinaga Rodríguez, C., Luengo Teixidor, F., Ortiz de Orruño Legarda, J.M.^a y Pérez Pérez, J.A. (2005): *Historia del País Vasco. Edad Contemporánea*. Hiria, Donostia.
- BOONS, F. y Strannegard, L. (2000): «Organizations coping with their natural environment. A laboratory for institutionalization?», *International Studies of Management and Organizations*, vol. 30, n.º 3, pp.7-17.
- BRADLEY, K. y Gelb, A. (1983): *Cooperation at Work: the Mondragón Experience*. Heinemann Educational Book, London.
- CAJA LABORAL POPULAR (1967): *Una Experiencia Cooperativa*. Bilbao.
- Cluster del Conocimiento (2003): *La trayectoria de Fagor Ederlan en el exigente sector de la automoción*. Cluster del Conocimiento, Zamudio.
- DACIN, M.T. (1997): «Isomorphism in context. The power and prescription of institutional norms», *Academy of Management Journal*, vol. 40, n.º 1, pp.46-81.
- DEL ARCO, J.L. (1983): «El complejo cooperativo de Mondragón», *Revesco, Estudios Cooperativos*, n.º 51.
- DiMAGGIO, P.J. y Power, W.W. (1983): «The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality», *American Sociological Review*, vol. 48, pp. 147-160.
- ELIO, E. (2004): *Fagor ederlan 40 años de historia. 40 urteko historia*. Idazti Servicios Editoriales, Aretxabaleta.
- FISCHER, R. (1975): *El Complejo Cooperativo de Mondragón: estudio empírico de un sistema social*. Centro de Estudios Cooperativos, Universidad Católica de Chile. Serie de estudios n.º 10, Santiago.
- GALASKIEWICZ, J. (1985): «Professional networks and the institutionalization of a single mind set», *American Sociological Review*, vol. 50, pp. 639-658.
- GARCIA, Q. (1970): *Les coopératives industrielles de Mondragón*. Collection Économie humaine, Éditions Économie et Humanisme/Éditions Ouvrières, Paris.
- GARMENDIA, V. (1985): *La ideología carlista (186-1976). En los orígenes del nacionalismo vasco*. Itxaropena, Zarautz.

- GONZÁLEZ GARCÍA, J.M. (2005): *La metalurgia guipuzcoana en el siglo XX: Unión Cerrajera, Patricio Echeverría, CAF, San Pedro de Elgoibar, Orbea*. Industri arrastroak, Donostia.
- GONZÁLEZ PORTILLA, M. y Garmendia, J.M.^a (1988): *La posguerra en el País Vasco: política, acumulación, miseria*. Kriselu, Donostia.
- GORROÑO GOITIA, A. (1984): *La organización interna de una cooperativa*. Otalora, Aretxabaleta.
- GREENWOOD, D. y Gonzalez, J.L. (1990): *Culturas de Fagor, estudio antropológico de las cooperativas de Mondragón*. Editorial Txertoa, Donostia.
- HOMOBONO, J.I. (1988): *Caridades, cofradías y fiestas. Los santos mártires Emeterio y Celedonio de Osintxu (Bergara y Soraluece/Placencia de las Armas (Gipuzkoa)*. Kobie, Serie Antropología Cultural, n.º 3.
- HOMOBONO, J.I. (1991): «Ámbitos culturales, sociabilidad y grupo doméstico en el País Vasco», en *Antropología de los Pueblos del Norte de España*. Universidad Complutense de Madrid/Universidad de Cantabria, Madrid.
- ITÇAINA, X. (2001): «Catholicisme et construction identitaire basque: retour sur le postulat d'une sécularisation achevée», *Lapurdum*, n.º 6, pp. 353-366.
- JEPPEPERSON, R.L. (1991): «Institutions, institutional effects and institutionalism», En Powell, W.W. y DiMaggio, P. (eds.), *The new institutionalism in organizational analysis*. The University of Chicago Press, Chicago, pp. 143-163.
- KASMIR, S. (1999): *El mito de Mondragón. Cooperativas, política y clase trabajadora en una ciudad del País Vasco*. Ediciones Txalaparta, Tafalla.
- LAFOURCADE, M. (1983): «Le particularisme juridique», en J. Haritschelhar (dir.), *Être Basque*. Éditions Privat, Toulouse, pp. 163-191.
- LARRAÑAGA, J. (1981): *Don José M.^a Arizmendiarieta y la experiencia Cooperativa de Mondragón*. Litografía Danona S. Coop., Oiartzun.
- LARRAÑAGA, J. (1998): *El cooperativismo de Mondragón, interioridades de una utopía*. Otalora, Aretxabaleta.
- LARRAÑAGA, J.M.^a (1984): *El socio cooperativista*. Otalora, Aretxabaleta.
- LEIBAR, J. y Azcarate, J. (1994): *Historia de Eskola Politeknikoa, José M.^a Arizmendiarieta, 50 aniversario 1943-1993*. Caja Laboral, Arrasate.
- LEIBAR, J. y Ormaechea, J.M.^a (1984): *Don José M.^a Arizmendiarieta y sus colaboradores*. Otalora, Aretxabaleta.
- MARITAIN, J. (1966): *Humanismo Integral*. Carlos Lohlés ed., Buenos Aires.
- MATHEWS, R. (1999): *Jobs of Our Own: Building a Stakeholder Society*. Pluto Press, Sydney.
- MEYER, J. y Rowan, B. (1977): «Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony», *American Journal of Sociology*, vol. 83, n.º 2, pp. 340-363.
- MOLINA, F. (2005): *José M.^a Arizmendiarieta (1915-1976)*. Caja Laboral, Mondragón.
- MOLINA, F. (2006): *Fagor Electrodomésticos (1956-2006). Historia de una experiencia cooperativa*. Caja Laboral, Mondragón.
- MONGELOS, J. (2003): «M.C.C: el desarrollo de una experiencia socio-empresarial innovadora en más de 40 años», en I. Irizar (dir.), *Empresarios singulares. Cuatro testimonios, una experiencia cooperativa*. Mondragon Unibertsitatea, LKS Consultores, Mondragón.
- MOSCOVICI, S. (1979): *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Editorial Huemul, Buenos Aires.
- NORTH, D. (1990): *Institutions, institutional change and economic performance. Political economy of institutions and decisions*. Cambridge University Press, Cambridge.

- OKTUBRE TALDEA (1987): *Arrasate 1936. Una generación cortada*. Arrasate.
- ORMAECHEA, J.M.^a (1991): *La Experiencia Cooperativa de Mondragón*. Otalora, Aretxabaleta.
- ORMAECHEA, J.M.^a (1997): *Orígenes y claves del cooperativismo de Mondragón*. Caja Laboral, Mondragón.
- ORMAECHEA, J.M.^a (2003): *Medio siglo de la Experiencia Cooperativa de Mondragón*. Otalora, Aretxabaleta.
- PARRA, L. y Aramendia, I. (2004): *Arrasate, un pueblo forjado por los trabajadores*. Arrasateko Udala, Mondragon.
- PÉREZ DE CALLEJA, A. (1989): *Arizmendiarieta, el hombre de acción*. Fundación Gizabi-dea, Mondragón.
- PERROW, Ch. (1991): *Sociología de las organizaciones*. Mc Graw Hill, Madrid.
- PEFFER, J. (1992): *Organizaciones y teoría de las organizaciones*. Fondo de Cultura Económica, México.
- PETERS, B.G. (1999): *Institutional theory in political science. The new institutionalism*. Pinter, London and New York.
- POWER, W.W. y DiMaggio, P. (eds.). (1991): *The new institutionalism in organization analysis*. The University of Chicago, Chicago.
- RIAZA BALLESTEROS, J.M.^a (1968): *Cooperativas de producción. Experiencias y futuro*. Ediciones Deusto, Bilbao.
- SCOTT, W.R. (1994). «Institutions and organizations. Toward a theoretical synthesis», en Scott, W.R. y Meyer, J.W. (eds.): *Institutional Environments and Organizations*. Thousand Oaks Sage, Beverly Hills.
- SCOTT, W.R. (1995): *Institutions and organizations*. Foundations for organizational science. Sage publications, Beverly Hills.
- TOLBERT, P.S. y Zucker, L.G. (1983): «Institutional sources of change in the formal structure of organizations: the diffusion of civil service reform, 1889-1936», *Administrative Science Quarterly*, vol. 28.
- T.U. LANKIDE (2003): *Los fondos de intercooperacion*, n.º 483.
- UGALDE, M. (1997): *Nueva síntesis de la historia del País Vasco*. Tartalo, Donostia.
- ULARCO (1975): *Informe: Nuevas Formas de Organización del trabajo*.
- URRUELA RODRIGUEZ, V. y Urrutikoetxea Barrutia, M. (1994): «La participación en la empresa: el Grupo Mondragón», en Actas del Congreso de Sociología. Asociación Vasca de Sociología.
- WHYTE, W.F. y Whyte, K.K. (1989): *Mondragón: más que una utopía*. Editorial Txertoa, Donostia.
- ZUCKER, L.G. (1977): «The role of institutionalization in culture persistence», *American Sociological Review*, vol. 42, pp. 726-743.

Egin-asmo ditugun aztergaiak

41. zbk.: Elkarlaneko ekonomia
42. zbk.: Lan digitala eta Lan Harremanak

Argitaratutako aleak

1. zbk.: Lan-denbora.
2. zbk.: Lana XXI. mendean.
3. zbk.: Ekoizpen harremana eta ekoizpen artikulazioa.
- Berezia: Mintegia: Lan Zientzietako lizentziatura erantzea UPV/EHU-n.
4. zbk.: Enplegu beterantz? Lan-politikak Europan.
5. zbk.: Lan-harremanak garapen bidean. Aldaketak enpleguan eta gizarte-babesean.
- Berezia: Lan osasuna.
6. zbk.: Desindustrializazioa eta birsortze sozioekonomikoa.
7. zbk.: Laneko jazarpen psikologiko edo mobbing-ari buruzko gogoetak eta galderak.
- Berezia: UPV/EHU ko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolak ematen duen Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideari buruzko egungo eztabaiden Bigarren Jardunaldiak.
8. zbk.: Lan-merkatua eta inmigrazioa.
9. zbk.: Etika eta enpresa.
10. zbk.: Pentsioak.
11. zbk.: Lan merkatua eta ijitoen ingurunea.
12. zbk.: Globalizazioa eta Lan Merkatua.
13. zbk.: Emakumeak eta Lan Merkatua.
- Berezia: Beste Globalizazio baterako tokiko proposamenak. Globalizazio ekonomiko, Eskubi-de Sozial eta Lan Arauei buruzko seminarioa.
14. zbk.: Enpresen gizarte-erantzukizuna.
15. zbk.: Dependentsiaren inguruko eztabaida.
16. zbk.: Malgutasuna *versus* Egonkortasuna.
17. zbk.: Lan harremanetako eta giza baliabideetako ikasketak eta lan-praktikak.
18. zbk.: Lanbidea eta Familia Zaintza.
19. zbk.: Espainiko enpresa transnazionalak eta Korporazioen Erantzukizun Sozialak.
- 20-21. zbk.: Krisiaren eraginak arlo soziolaboralean.
22. zbk.: Gizarteratzea eta enplegu politikak.
23. zbk.: Emakume langileen Laneko Seguratasun eta Osasuna.
24. zbk.: Adina, erretiroa eta lan merkatuan irautea.
25. zbk.: Berdintasuna eta diskriminaziorik eza lan harremanetan, generoa dela medio.
26. zbk.: Lan eta gizarte eskubideak krisi garaietan.
27. zbk.: Negoziazio kolektiboa: lehiakortasuna eta soldatak.
28. zbk.: Antolakuntzak erronka globalaren aurrean.
29. zbk.: Gizarte inklusiboa lortzearen erronka. *Sarturen 25. urteurrena.*
30. zbk.: Udal Ekonomiko-Administratibo Auzitegien IX. Topaketa.
31. zbk.: Langile pobrezia.
32. zbk.: Lan-harremanen erronka gizarte ekonomia solidarioaren aurrean.
33. zbk.: Enpresa transnazionalen boterearekiko erresistentzia eta bestelako proposamenak.
34. zbk.: Lan denboraren murrizketa. Langabezia murrizteko proposamena.
35. zbk.: Negoziazio kolektiboa, langileen parte-hartzea eta enpresaren alderdi ekonomikoen eta kontabilitate alderdien sindikatu-kontrola.
36. zbk.: Administrazio Publikoetan laneko alderdi juridikoak.
37. zbk., Berezia: Hezkuntza Berrikuntza Lan Harreman eta Giza Baliabideen Graduan.
38. zbk.: Berdintasun Lege Oorganikoa (X. urteurrena).
39. zbk.: Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) mendeurrena

Próximos temas previstos

- N.º 41: Economía colaborativa
- N.º 42: Trabajo digital y Relaciones Laborales

Números publicados

- N.º 1: El tiempo de trabajo.
N.º 2: El trabajo en el siglo XXI.
N.º 3: Relación productiva y articulación de la producción.
Especial: Seminario sobre la implantación de la licenciatura en Ciencias del Trabajo en la UPV/EHU.
N.º 4: ¿Hacia el pleno empleo? Políticas de empleo en Europa.
N.º 5: Las relaciones laborales en evolución. Cambios en el empleo y la protección social.
Especial: Salud laboral.
N.º 6: Desindustrialización y regeneración socioeconómica.
N.º 7: Reflexiones y preguntas sobre el acoso psicológico laboral o *mobbing*.
Especial: Segundas Jornadas sobre cuestiones de actualidad del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV/EHU.
N.º 8: Mercado de trabajo e inmigración.
N.º 9: Ética y empresa.
N.º 10: Pensiones.
N.º 11: Mercado de trabajo y mundo gitano.
N.º 12: Globalización y mercado de trabajo.
N.º 13: Mujeres y mercado de trabajo.
Especial: Propuestas locales para otra Globalización. Seminario sobre Globalización Económica, Derechos Sociales y Normas Laborales.
N.º 14: Responsabilidad social empresarial.
N.º 15: El debate sobre la dependencia.
N.º 16: El debate sobre la flexiseguridad.
N.º 17: Los estudios y las prácticas profesionales en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
N.º 18: Empleo y cuidados familiares.
N.º 19: Las empresas transnacionales españolas y la Responsabilidad Social Corporativa.
N.º 20-21: Aspectos sociolaborales de la crisis.
N.º 22: Inclusión social y políticas de empleo.
N.º 23: La Seguridad y Salud Laboral de las mujeres trabajadoras.
N.º 24: Edad, jubilación y permanencia en el mercado de trabajo.
N.º 25: Igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales.
N.º 26: Derechos laborales y sociales en tiempos de crisis.
N.º 27: Negociación colectiva: competitividad y salarios.
N.º 28: Las organizaciones ante el reto global.
N.º 29: El reto de una sociedad inclusiva. *25 aniversario de Sartre*.
N.º 30: IX Encuentro de Tribunales Económico-Administrativos Municipales.
N.º 31: Pobreza trabajadora.
N.º 32: Las relaciones laborales ante el reto de una economía social y solidaria.
N.º 33: Propuestas y resistencias al poder de las empresas transnacionales.
N.º 34: La reducción del tiempo de trabajo. Una propuesta para reducir el desempleo.
N.º 35: Negociación colectiva, participación de los trabajadores y trabajadoras y control sindical de los aspectos económicos y contables de la empresa.
N.º 36: Aspectos jurídicos-laborales en el marco de las Administraciones Públicas.
N.º 37, Especial: Innovación educativa en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
N.º 38: Ley Orgánica de Igualdad (X. aniversario).
N.º 39: Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Eraikuntza Hastapenak

Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales Euskal Herriko Unibertsitateko Lan Harremanetako Ueren ekimenez sortu zen eta gaur egun Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatearen (Bizkaiaiko Campusa) ardurapean dago. Bere helburuak hauek dira:

1. Lanaren fenomenoaz aztertzea jakintzagai askoren ikuspuntutik.
2. Hausnarketa- eta elkarrakzio-topagunea sortzea, non administrazio-, gizarte- zein ekonomia-sektore ezberdinak ideia bateragarriak sortu eta elkarrekin aldatzeko aukera izango duten.
3. Ideien bidez enplegua eta gizarte inklusioa hobetzea.

Principios Fundacionales

Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales nació por iniciativa de la EU de Relaciones Laborales (UPV/EHU) y actualmente es la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social (Campus de Bizkaia) la encargada de la misma. Los objetivos de la revista son:

1. Estudiar el fenómeno del trabajo desde una perspectiva interdisciplinar.
2. Crear un espacio de encuentro y reflexión donde los distintos sectores económicos, sociales y de la Administración puedan intercambiar y generar ideas convergentes.
3. Contribuir por medio de las ideas a la mejora del empleo y de la inclusión social.

Artikuluak bidaltzeko arauak

Baldintza orokorrak

Artikuluak originalak eta argitaragabeak izan behar dira. Autoreak, bere identifikazio datuekin batera, bere orcid kodea jarri behar du.

Artikuluak gehienez 25 orrialdeko luzera izango dute (Times New Roman, 12, lerroarteko espazio sinplea).

Artikuluaren izenburua idatzitako hizkuntzan eta ingelesez idatziko da. Horrekin batera, artikuluaren laburpena bidaliko da jatorriko hizkuntzan eta ingeles, eta egileak Euskal Autonomia Erkidekoak direnean, euskaraz ere bai. Horren gutxi beherako luzera 150 hitzekoa izango da.

Artikuluak 3 eta 5 arteko hitz gako izango dituzte (gaztelaniaz, euskaraz eta ingelesez), lanaren edukiaren ideia azkarra eman eta haren katalogazioa erraztuko dutenak.

Sumarioa ere aurkeztu behar da. Bertan eta artikuluan zehar, atalak eta azpiatalak zenbaturik azaldu behar dira ((1.; 1.1.; 1.1.1; a) b)).

Genero berdintasunaren ikuspuntutik, hizkuntza inklusiboa erabiltzea gomendatzen da.

Jatorrizko artikulua Word formatuan bidaliko da honako helbide elektronikora: angel.elias@ehu.eus.

Estiloari buruzko oinarritzko arauak

Arau orokor gisa, eta jarraian adieraziko diren salbuespenak salbu, artikulua testu normalean idatziko da oso-osorik. Hori dela eta, kontzeptu edo ideien bat nabarmentzeko hizki lodiak, azpimarratuak edota larriak erabiltzea baztertzen da.

Siglak eta akronimoak hizki larriz idatziko dira eta horien arteko banaketarako ez da punturik erabiliko (EEBB, EE.BB.-ren orde; CCOO, CC.OO.-ren orde; LANE, L.A.N.E.-ren orde).

Kakotxen arteko hizki etzanak hitzez hitzeko adierazpen eta esaldietarako bakarrik erabiliko dira.

Aipamen luzeak, bi lerro baino gehiagokoak arau orokor gisa, kakotxik gabe egongo dira, hizki zuzenean eta testu normala baino gorputz bat baxuago. Goian eta behean bazterrekiko 3 milimetroko espazioa utziko da paragrafo osoan.

Kakotxik gabeko hizki etzanak egunkari edo liburuen izenburuetarako, beste hizkuntza bateko hitzetarako, edota hitz edo adierazpenen bat nabarmentzeko erabiliko dira.

Hizki zuzenean eta kakotxen artean, ohiko hizkuntzaren arabera (hitzaren hitzez hitzeko esanahiarekiko aldea adierazteko).

Taulak, laukiak eta irudiak hurrenkerara jarraituz zenbakituko dira, arabiar zenbakiak erabiliz. Idazpuru labur bat izango dute eta testuan haiei aipu egingo zaie (1 taula, 1 laukia, 1 irudia, etab.).

Erreferentzia bibliografikoarentzat formatua

Testuan sartutako erreferentzia bibliografikoak bi eratan aurkeztuko dira, testuinguruaren eta paragrafoaren idazkeraren arabera:

- a) Autorearen izena parentesi artean, urtea eta orrialdearen zenbakia, adibidez, (White, 1987: 43) edo (Guerin *et al.*, 1992: 23-34).
- b) Autorearen izena, eta parentesi artean, urtea, adibidez, White (1987) edo Guerin *et al.* (1992).

Erreferentzia bibliografikoak alfabeto hurrenkeraren arabera sartuko dira lanaren amaieran, eta kronologikoki egile beraren lan bat baino gehiago dagoenean. Aldizkarien izenak eta liburuen izenburuak hizki etzanetan jarriko dira. Genero berdintasun eremuko gomendioak betetzearren, ahal den neurrian, egileen izen osoa jarriko da eta ez hasierako hizkia bakarrik.

- Aldizkarietako artikulua: Arnull, Anthony (2006): «Family reunification and fundamental rights», *European Law Review*, 5, 611-612.
- Liburuak: Villoria, Manuel eta Del Pino, Eloísa (1997): *Manual de Gestión de los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas*, Madril, Tecnos
- Liburuetao kapituluak: Domínguez, Fernando (1996): «Gestión planificada de Recursos Humanos (Modelo de una empresa multinacional)», Ordóñez, Miguel (arg.), *Modelos y Experiencias Innovadoras en la Gestión de los Recursos Humanos*, Bartzelona, Gestió 2000, 343-357.

Normas para la entrega de artículos

Condiciones generales

Los artículos deben ser originales e inéditos. Junto con los datos personales cada autor o autora debe proporcionar su código orcid.

La extensión de los artículos no deberá sobrepasar las 25 páginas (Times New Roman, cuerpo 12 e interlineado sencillo).

Los artículos se acompañarán del título en la lengua original y en inglés y de un *abstract* o resumen en castellano e inglés, además de en euskara cuando los autores o autoras sean de la Comunidad Autónoma del País Vasco, con una extensión aconsejada próxima a las 150 palabras.

Los artículos deberán incluir entre 3 y 5 palabras clave (castellano, euskara e inglés) que proporcionen una idea rápida del contenido del trabajo y faciliten su catalogación.

El artículo debe contener un sumario. Tanto en el sumario como en el texto del artículo, los apartados y subapartados deberán ir numerados (1.; 1.1.; 1.1.1.; a) b)...))

Se recomienda la utilización de lenguaje inclusivo desde la perspectiva de igualdad de género.

El artículo original será enviado en formato Word por correo electrónico a la dirección angel.elias@ehu.eus.

Normas básicas de estilo

Como principio general, y salvando las excepciones que se comentarán a continuación, el cuerpo del artículo se escribirá íntegramente en texto normal. Por ello, se rechaza la utilización de negritas, subrayados y/o palabras en mayúsculas para resaltar un concepto o idea.

Las siglas y acrónimos se escribirán en letras mayúsculas sin que medien puntos de separación entre las mismas (EEUU en lugar de EE. UU.; CCOO en lugar de CC.OO.; OIT en lugar de O.I.T; etc.).

Las cursivas con comillas se utilizarán exclusivamente para expresiones y frases literales.

Las citas extensas, de más de dos líneas como norma general, irán sin comillas, en letra recta, un cuerpo más bajo que el texto normal, dejando un espacio arriba y abajo y poniendo un espacio en todo el párrafo de tres milímetros hacia el margen.

Las cursivas sin comillas se utilizarán para títulos de periódicos, libros, palabras en idiomas distintos al castellano, que no sean de uso aceptado, o para destacar una palabra o expresión.

Las palabras entre comillas en letra recta, según el uso en el lenguaje cotidiano (para expresar una distancia con el significado literal de la palabra).

Las tablas, cuadros y figuras irán numeradas consecutivamente con caracteres arábigos, llevando un encabezamiento conciso, haciendo referencia a ellas en el texto como (tabla 1, cuadro 1, figura 1, etc.).

Formatos de referencias bibliográficas

Las citas bibliográficas incluidas en el texto se presentarán de dos formas, dependiendo del contexto y de la redacción del párrafo en el que se incluyen:

- a) Indicando entre paréntesis el nombre del primer autor o autora, seguido del año y del número de página, por ejemplo (White, 1987: 43) o (Guerin *et al.*, 1992: 23-34).
- b) Indicando el nombre del autor o autora y, entre paréntesis, el año, por ejemplo: White (1987) o Guerin *et al.* (1992).

Las referencias bibliográficas se incluirán ordenadas alfabéticamente al final del trabajo, y cronológicamente en el caso de varios trabajos del mismo autor o autora. Se pondrán en cursiva el nombre de las revistas y el título de los libros. En cumplimiento de las recomendaciones en materia de igualdad, se identificará, en la medida de lo posible al autor o autora con el nombre completo y no únicamente con la inicial del nombre.

- Artículos en revistas: Arnull, Anthony (2006): «Family reunification and fundamental rights», *European Law Review*, 5, 611-612.
- Libros: Villoria, Manuel y Del Pino, Eloísa (1997): *Manual de Gestión de los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas*, Madrid, Tecnos.
- Capítulos de libros: Domínguez, Fernando (1996): «Gestión planificada de Recursos Humanos (Modelo de una empresa multinacional)», en Ordóñez, Miguel (ed.), *Modelos y Experiencias Innovadoras en la Gestión de los Recursos Humanos*, Barcelona, Gestió 2000, 343-357.

