

**GUÍA PRÁCTICA**  
**TIERRA**  
**Y TRABAJO**



**SINDICALISMO PARA UNA  
TRANSICIÓN ECOSOCIAL JUSTA**

**TÍTULO:**

Guía práctica: tierra y trabajo.  
Sindicalismo para una transición ecosocial justa

**AUTORÍA:**

Miquel Corbera i Pano

**APOYO A LA REDACCIÓN:**

Júlia Martí Comas

**REVISIONES DE CONTENIDO:**

Alfons Pérez y Marta Pérez

**REVISIÓN LINGÜÍSTICA:**

L'Apòstrof, SCCL

**DISEÑO Y MAQUETACIÓN:**

Lucía Armiño

**IMPRESIÓN:**

Cooperativa Cevagraf

**EDICIÓN:**

Observatori del Deute en la Globalització

[observatori@odg.cat](mailto:observatori@odg.cat)

Calle Junta de Comerç 20, principal

Barcelona, España

**FECHA DE PUBLICACIÓN:**

abril de 2026

**CON EL APOYO DE:**

Barcelona 

# ÍNDICE

<b>PRÓLOGO</b>	<b>4</b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>10</b>
<b>1. CAPITALISMO VERDE</b>	<b>12</b>
<b>2. CADENAS GLOBALES Y PRECARIEDAD</b>	<b>24</b>
<b>3. CRISIS DE REPRODUCCIÓN SOCIAL</b>	<b>44</b>
<b>4. RACISMO, REARME Y NEOCOLONIALIDAD</b>	<b>63</b>
<b>5. DEMOCRACIA Y PLANIFICACIÓN</b>	<b>78</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	<b>98</b>



# PRÓLOGO

Miquel Corbera i Pano,  
enero de 2026

Hace unos meses debatía con un profesor de ética que estaba bastante preocupado por el futuro climático, la escalada militarista y porque observaba un bajón en la fuerza de los movimientos sociales. Se encontraba en un momento pesimista y debatíamos acerca de la responsabilidad que tenemos las personas que dedicamos tiempo y energía a realizar pedagogía sobre los límites ecosociales del capitalismo, de nutrir estas pedagogías con esperanza e imaginarios de futuro donde la vida va más allá del trabajo asalariado, el sedentarismo, el consumo y la fatiga.

Creo que esta publicación es un ejercicio de complicidad y diálogo con la esperanza, partiendo del esfuerzo por aterrizar las grandes dinámicas del comercio mundial y las cadenas globales de producción y trabajo a las formas que éstas toman en nuestra cotidianidad. Explicando con sinceridad lo que está sucediendo en el mundo, y las grandes decisiones que nos han llevado al actual escenario de crisis múltiples: crisis climática irreparable, desigualdades sociales enormes e irreconciliables, la vuelta a la escalada bélica y el pulso reaccionario que amenaza las formas de vida alternativas y comunitarias. Pero comprometiéndonos también a dar voz a las múltiples formas de lucha que se dan contra este orden global, a compartir y hacer llegar las estrategias que son capaces de confrontar y avanzar hacia nuevos horizontes, dando voz a comunidades de todo el mundo que se niegan a la impotencia y la frustración y nos reconcilian con la esperanza.

La actual transición verde impuesta por gobiernos y multinacionales no es nada más que el capitalismo que ya conocemos con una máscara verde y digital que amenaza con dejarnos territorios inhabitables, paro masivo y vidas aún más precarias e insatisfactorias para la clase trabajadora mundial. Un modelo que busca convencer con falsas soluciones y promesas y que se vende como la única salida posible. Ahora, además, con la amenaza de la guerra y la pérdida de competitividad como excusa perfecta para justificar la carrera por los recursos y las inversiones públicas en macroproyectos energéticos, digitales y militares. Pero en este escenario oscuro vemos también un punto de luz hacia donde dirigirnos, una ventana de oportunidad para reinventarnos, replantearnos nuestras estrategias y deseos y volver a tomar aire, para que algún día éste deje de estar contaminado.

El concepto de transición se utiliza de formas tan distintas que podríamos empezar clarificando qué significa, y así ayudar a situarnos dónde nos encontramos actualmente. Hace ya varias décadas, en la segunda mitad de los años setenta, nació el término *transición energética*, que era concebida como el simple relevo de los combustibles fósiles por fuentes de energía renovables. Con el tiempo, y gracias a la presión de los grupos ecologistas, el horizonte se ensanchó: en este proceso de transición entraron otras dimensiones como la biodiversidad, los residuos o los ecosistemas enteros, tomando forma el concepto de *transición ecológica*. El movimiento obrero, previendo que tocaría volver a pagar el peso de los grandes cambios, reivindicó una *transición justa*: un camino hacia la sostenibilidad que no dejara atrás ni salarios ni derechos. Con los años, la hegemonía pactista y de la paz social-laboral hizo que aquella consigna de *transición justa* se fuera diluyendo hasta confundirse con la retórica de la *transición verde y digital*, el capitalismo pintado de verde y los sueños de Green New Deal.

Propuestas, todas ellas, que evitan mirar de cara al límite más evidente: la ficción del crecimiento infinito, que es, precisamente, uno de los motores que nos ha llevado hasta la actual crisis climática. Por eso, en los últimos años, los sectores anticapitalistas hemos hecho nuestro el concepto de *transición ecosocial*: porque ningún modelo productivo puede ser realmente sostenible si no replantea a fondo las lógicas del mercado, el modelo de propiedad de los activos necesarios para realizar la transición, el reparto del trabajo y las jerarquías globales entre Norte y Sur.

La investigación previa<sup>1</sup> que nos ha llevado a elaborar esta guía nos hace creer que no somos conscientes de lo que se está negociando a nuestras espaldas. La angustia diaria que sufri-

mos por la precariedad, estrés y lucha constante no nos deja ver la magnitud de esta nueva jugada. Los fondos destinados a la transición están quedando en manos privadas, generando nuevos negocios y beneficios enormes para las personas más ricas, pero provocando unas deudas que tendremos que pagar nosotras, en una jugada parecida a la de la crisis del 2008. Están negociando nuestro futuro climático y económico a puerta cerrada, en un escenario donde tenemos asumido que no somos capaces de incidir.

La superación del séptimo límite planetario<sup>1</sup> sólo nos deja la opción de radicalizarnos reconociendo que no hay futuro posible bajo el neoliberalismo: las décadas de la hegemonía del sindicalismo pactista no nos han llevado ni a una mejora de las condiciones de vida ni a una mejora de la situación climática; dejemos de vernos como observadores y jueces del desastre y tratemos de tomar la responsabilidad del proceso. Volvamos a la combatividad, apelemos a toda la clase trabajadora en su diversidad, abandonemos la paz social y laboral. El objetivo no debería ser menor que conseguir producir, consumir y vivir con la tranquilidad de saber que no ponemos en riesgo a ninguna persona ni ningún ecosistema, en un modelo que garantizase vidas dignas sin dejar a nadie atrás.

1 Existen nueve límites planetarios que identifican los procesos que mantienen la estabilidad del planeta. En septiembre de 2025 superamos el séptimo, la acidificación de los océanos.

**ELLOS TIENEN EL  
DINERO Y EL PODER  
Y CREEN QUE  
PUEDEN NEGOCIAR,**

8



**NOSOTRAS  
TENEMOS LA RAZÓN  
Y LA CERTEZA DE QUE  
LA NATURALEZA  
NO NEGOCIA.**

9

# PRESENTACIÓN

## ¿POR QUÉ ESTA GUÍA?

- Porque la experiencia histórica nos dice que la organización sindical es capaz de transformar el modelo productivo y plantear nuevos modelos de desarrollo sostenible y equitativo.
- Porque el sindicalismo se está transformando, adaptándose e innovando en sectores nuevos y emergentes.
- Porque en el escenario de una crisis ecosocial en expansión, el ecologismo y la transición actúan como un elemento decisivo para orientar la renovación y acción sindical.
- Porque el compromiso del sindicalismo con la lucha ecologista es más necesario que nunca y representa una oportunidad para la construcción de un futuro alternativo más justo y sostenible.
- Porque cada vez más, las organizaciones de trabajadoras debemos ser capaces de vincular la defensa de los derechos laborales con propuestas de transformación de nuestros sectores para una transición ecosocial justa y sostenible.<sup>11</sup>

## ¿A QUIÉN VA DIRIGIDA?

Esta guía se dirige a todas aquellas personas militantes de sindicatos y movimientos sociales interesadas en aplicar la mirada ecosocialista, ecofeminista y decrecentista en sus luchas co-

lectivas. Una guía para colectivos combativos que deseen hacer del sindicalismo una herramienta para una transición ecosocial alternativa, transformadora, sostenible, de y para la clase trabajadora y que repense qué y cómo producir.

## ¿CÓMO UTILIZAR LA GUÍA?

Esta guía está pensada para utilizarla en colectivo: sea una sección sindical, una comisión específica de un colectivo o un grupo de afinidad. Buscamos formar y empoderar a la militancia ante los retos derivados de la transición ecosocial, así como dar herramientas para entender el nuevo contexto y las estrategias organizativas para hacerle frente.

Cada uno de los capítulos que forman parte de esta guía está organizado en cuatro bloques:

**1. ¿QUÉ ESTÁ PASANDO?** Para comprender cómo actuar y afrontar retos, primero debemos entender, a grandes rasgos, que está sucediendo a escala global en cada aspecto relacionado con la transición energética y el mundo laboral. **2. ¿QUÉ PODEMOS HACER?** Nos planteamos qué hacer para presionar hacia una transición que asegure condiciones dignas de vida y trabajo y para frenar los efectos negativos de una transición impuesta, partiendo de la base de la organización sindical. **3. EJEMPLOS:** Nos fijaremos en casos de todo el mundo donde la organización sindical ha sido capaz de aportar aprendizajes y avances relacionados con cada una de estas dimensiones. Y **4. ACTIVIDADES.** En este último bloque proponemos actividades, talleres y acciones para trabajar todos estos ejes de forma práctica y así desarrollar métodos y conocimientos útiles frente a los retos presentes y futuros.

# CAPITALISMO VERDE



## QUÉ ESTÁ PASANDO

¿Cómo se explica que, pese a encontrarnos en plena emergencia climática, sigamos funcionando como si el planeta fuera inagotable y sin reducir el uso de recursos naturales? ¿Por qué las empresas insisten en hacer políticas “verdes” de marketing mientras mantienen formas de producir que destruyen ecosistemas? ¿Y cómo puede ser que, ante una transformación ecológica inevitable, seamos precisamente las personas trabajadoras quienes asumimos los riesgos, las incertidumbres y los costes del cambio?

Estas preguntas nos interpelan a replantear qué producimos, cómo lo producimos y quién decide sobre esa transformación. Sólo así podemos convertir la crisis ecológica en una oportunidad para construir un nuevo modelo económico más justo, democrático y sostenible.

**CRISIS CLIMÁTICA Y ECOLÓGICA.** Las consecuencias de seguir con el modelo actual de producción industrial intensiva y extractivista serán catastróficas para la vida humana y los ecosistemas.

**QUÉ Y CÓMO PRODUCIMOS** La producción tiene que enfocarse en resolver necesidades humanas, en ser sostenible en el uso de recursos y mucho menos contaminante para evitar un colapso ecológico. Una verdadera transición hacia un modelo sostenible requiere repensar qué producimos (bienes realmente esenciales, sostenibles y de larga duración) y cómo lo producimos (condiciones laborales dignas, menor huella ecológica y relocalización).

**LA MIRADA DE CLASE.** Ante los cambios que ya se están dando y los que se darán, las personas trabajadoras nos encontramos en la primera línea de esta transformación. Por un lado, sufrimos las consecuencias de la emergencia ecológica (pérdida de calidad ambiental, problemas de salud, desplazamientos, destrucción de infraestructuras, etc.); y, por otra, sufrimos la inseguridad económica de un modelo productivo que se transforma para ser sostenible bajo criterios de beneficio privado. Algunos sectores necesitarán más mano de obra, mientras que otros como la minería, la automoción o la industria pesada decrecerán o cerrarán. Esto implica que miles de puestos de trabajo desaparecerán si no planificamos una alternativa. Somos los escudos humanos para seguir apuntalando los ciclos de acumulación de capital en la transición, por lo tanto, sin una estrategia propia, la transición ecológica la harán a expensas de la clase trabajadora, con despidos masivos y territorios abandonados.

**OPORTUNIDAD PARA UN NUEVO MODELO ECONÓMICO.** Esta transición nos da una oportunidad histórica en la lucha por un cambio de modelo productivo hacia otro más justo. Y no es una oportunidad más, es probablemente el momento histórico donde este cambio es más necesario que nunca, puesto que el contexto de crisis ecológica va cerrando la ventana de posibilidad para la transformación social. No se trata sólo de evitar lo peor de la crisis, sino de andar desde la resistencia hasta la construcción de un nuevo modelo.

**CONDICIONES PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA.** Las experiencias reales nos enseñan que, para conseguir una transición con justicia social, necesitamos cuatro factores clave: centros de trabajo bien organizados, apoyo social comunitario, alternativas claras de producción y una fuente de financiación que sustente estos cambios.<sup>III</sup>

## ¿QUÉ PODEMOS HACER?

**ANÁLISIS Y ANTICIPACIÓN.** Debemos ser capaces de avanzarnos a los cambios y plantear escenarios alternativos sin esperar a que las empresas tomen decisiones unilaterales. Empezar a negociar planes de transición en cada sector o empresa susceptible de cambio; no queremos ningún proyecto de reconversión sin la participación de las plantillas. Debemos incluir en las negociaciones colectivas cláusulas ambientales para tener voz en la manera cómo se transforman los procesos productivos.



CGT Catalunya realizó un informe técnico de transición ecosocial con propuestas reales de transformación del sector productivo para hacer sostenible la producción en Cataluña.<sup>IV</sup>

**FORMACIÓN.** La capacitación para los futuros empleos es fundamental. Desde los sindicatos podemos impulsar y exigir programas de formación y reciclaje profesional para que trabajadoras y trabajadores adquieran habilidades en los nuevos empleos verdes. Colaborar con centros de formación profesional, universidades o programas públicos para garantizar que la clase trabajadora esté preparada para desempeñar los trabajos o cargas de trabajo del futuro ecosocial y no quede desplazada. En la misma línea, para ganar autonomía y capacidad obrera es esencial formarse también en gestión cooperativa y gobierno empresarial para poder implantar las alternativas de producción que se propongan ante transformaciones en el sector y/o empresa.



En 2018, los sindicatos que representaban a los mineros del carbón del Estado español lograron un acuerdo histórico para el cierre de minas de carbón. Este acuerdo incluía protección para los mineros: jubilaciones anticipadas, formación y reubicación en empleos ambientales, así como inversiones en proyectos alternativos para la transición ecológica en las comarcas mineras, generalmente en forma de actuaciones relacionadas con energías renovables y eficiencia energética.<sup>v</sup>

**PRESIÓN INSTITUCIONAL.** El sector privado no aceptará muchas de estas condiciones de reconversión, por eso, los sindicatos debemos presionar para conseguir inversión estatal en industrias estratégicas sostenibles, nacionalización o creación de empresas públicas en sectores clave (energía, transporte, agua), y planificación económica participativa. Una solución frente a los

riesgos que se cierren plantas industriales es que éstas sean adquiridas por el Estado o por cooperativas con el objetivo de producir bienes necesarios para la transición. También resulta clave que la financiación pública a empresas privadas esté condicionada a una participación en la propiedad de la empresa. La propiedad y financiación pública facilitan que el objetivo sea el bien común y no la maximización de beneficios.



La campaña *One Million Climate Jobs* de organizaciones sindicales y ecologistas británicas propone un plan detallado para crear un millón de puestos de trabajo mediante inversiones públicas en transporte público, energía renovable, eficiencia energética y cuidado del medio ambiente. En Portugal, el colectivo Climáximo presentó un informe técnico proponiendo 200.000 empleos climáticos, los cuales podrían reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 85% en diez años. (*Empregos para o clima*).

**MODELOS ALTERNATIVOS.** Además de pelear en las empresas existentes, los movimientos sociales y los sindicatos podemos impulsar la creación de nuevos modelos productivos. Podemos ayudar a crear nuevas cooperativas en sectores estratégicos o promover las fábricas recuperadas gestionadas colectivamente. Además de participar en proyectos como comunidades energéticas locales, cooperativas de consumo, huertos urbanos comunitarios, talleres de reparación y reutilización, etc. que articulan producción ecológica, distribución y consumo responsable. Tenemos que poder ver estas iniciativas no como marginales, sino como semillas del nuevo modelo que queremos conectar con la lucha laboral.



En Argentina, el movimiento de fábricas recuperadas demostró que las trabajadoras y trabajadores pueden gestionar empresas en quiebra, haciendo productos útiles y sostenibles y manteniendo los puestos de trabajo sin jefes ni accionistas. En 2025, este movimiento contaba con 398 fábricas colectivizadas y 13.812 personas trabajando, mayoritariamente en los sectores metalúrgico, alimentario, textil y gráfico.



Cartel del movimiento de fábricas recuperadas a Argentina

### INTEGRACIÓN DE DEMANDAS ECOSOCIALES EN LAS LUCHAS LABORALES.

Necesitamos que en cada conflicto o negociación laboral consideremos también las dimensiones ecológicas. Si luchamos por mantener abierta una planta industrial, debemos plantearnos al mismo tiempo qué produce esta planta y si podría producir algo sostenible en el futuro. De la misma forma, en convenios colectivos podemos introducir demandas como la reducción de la jornada laboral y mejoras en el transporte público o colectivo para la plantilla. Son medidas que vinculan directamente condiciones laborales con sostenibilidad ambiental.



En 2019 tuvo lugar la tercera huelga mundial por el clima con convocatorias en más de 160 ciudades de todo el mundo.

## ACTIVIDADES

### 1.1. TALLER DE FUTURO SOSTENIBLE:

¿Cómo sería nuestro centro de trabajo, barrio o sector dentro de una década bajo una lógica ecosocial? ¿Qué se produciría, qué servicios habría, cuánta energía y de qué tipo se necesitaría, qué roles laborales existirían y cómo se distribuirían los trabajos de reproducción de la vida? Imaginemos colectivamente alternativas productivas y definamos los pasos necesarios para convertirlas en reales.

**OBJETIVOS PEDAGÓGICOS.** Fomentar la imaginación colectiva de un futuro laboral y comunitario sostenible. Para repensar qué y cómo producimos, para creer en la importancia y la capacidad de influir en este proceso y generar compromiso con alternativas productivas sostenibles.



**METODOLOGÍA.** Dividir a las personas asistentes en grupos pequeños. Cada grupo dibuja un “mapa de futuro” en el que describe los servicios e infraestructuras necesarios, fuentes de energía, roles laborales nuevos y cómo se gestionan los cuidados en el escenario propuesto. En una sesión plenaria posterior, cada grupo expone su visión. Se facilita el debate aportando preguntas (¿Qué nuevo tipo de trabajo debería surgir? ¿Qué necesidades sociales estamos cubriendo?) Por último, se recogen ideas concretas de pasos para dar a corto plazo (formación, alianzas, cambios de organización) al objeto de acercarse a este futuro.



**DURACIÓN ESTIMADA.** 2-3 horas. Incluyen la preparación de los grupos, la discusión y la sistematización.



**MATERIAL.** Papeles grandes o cartulinas (para dibujar el mapa), rotuladores de colores, pegatinas, post-it. Pizarra o proyector para recoger la visión global.

---



**EVALUACIÓN/SEGUIMIENTO.** Recoger al final del taller un resumen escrito de las visiones y propuestas. Pedir a los participantes que indiquen brevemente en qué puntos han aprendido más o se comprometen a actuar. Transcurrido un tiempo determinado, se puede realizar una breve sesión para revisar si algunas ideas se han ido implementando (por ejemplo, iniciativas de formación o pequeños cambios ya ejecutados).

---



**ADAPTACIONES.** Para secciones sindicales o grupos de afinidad reducidos, el taller puede realizarse en una sola reunión más larga, o incluso de forma virtual con herramientas colaborativas. En territorios rurales, debería incluirse una representación del vecindario para enriquecer la visión. Para colectivos que dispongan de un tiempo muy limitado, puede simplificarse formando sólo dos grupos y priorizando la producción de propuestas más concretas. También es interesante que la configuración de los grupos sea heterogénea tanto en identidad de género como en colectivos oprimidos.

---

## 1.2. MANUAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ECOSOCIAL:

¿Cómo introducir demandas ecosociales en las negociaciones colectivas? Elaboremos colectivamente un manual para visibilizar propuestas y sistematizar estrategias.

**OBJETIVOS PEDAGÓGICOS.** El objetivo es que el sindicato desarrolle su propia "agenda verde", incorporando cláusulas medioambientales a los convenios laborales; así como propuestas de reorganización laboral que vayan en la línea de las propuestas decrecentistas (reducción de la jornada laboral, adaptación de horarios, etc.). Esto contribuye a situar la transición ecológica como parte inseparable del debate laboral.

---



**METODOLOGÍA.** Se organiza un grupo de trabajo interno abierto a la afiliación que desarrolla la guía. En sesiones preparatorias, se recopilan ideas de cláusulas y casos de éxito (por ejemplo, los convenios verdes en Alemania). Después se pueden preparar dinámicas de juego de roles simulando una mesa de negociación: un grupo hace de dirección de empresa y otro de delegadas y delegados sindicales, negociando la inclusión de medidas ecosociales (por ejemplo, derecho a la información ambiental, planes de reducción de emisiones, fomento del transporte sostenible, prevención de riesgos químicos, formación en energías renovables, reducción de jornada laboral, medidas de conciliación, etc.). Hay que elaborar argumentos sólidos (economía, salud, buen ambiente de trabajo) y anticipar objeciones empresariales ("aún no hay demanda", "el mercado es demasiado volátil", etc.). Una persona recoge las claves defendidas y, al finalizar, se ordenan por temas en una "guía práctica de negociación".

---



**DURACIÓN ESTIMADA.** 2-4 sesiones (2-3 horas cada una). Se puede realizar como un curso interno para delegadas/os con materiales de apoyo.

---



**MATERIAL.** Presentación con referencias legales y ejemplos, dossier con propuestas de cláusulas (impresos o digitales), fichas de rol para el juego de simulación, pizarra o papel continuo para anotar ideas.

---



**EVALUACIÓN/SEGUIMIENTO.** Se elabora un breve “manual” interno que recopila todas las cláusulas sugeridas, explicando la utilidad de cada una. Todo esto puede pasarse al servicio jurídico del sindicato para su posible inclusión en negociaciones reales. Como criterio de éxito, podría evaluarse si en la siguiente ronda de negociación se incorporan al menos algunas de estas cláusulas. También se puede realizar un seguimiento interno preguntando a delegados y delegadas si han empleado los materiales del curso.

---



**ADAPTACIONES.** Si el colectivo es pequeño, se puede realizar un “kit” sencillo con 5-10 modelos de cláusulas para diferentes sectores. Los convenios pueden adaptarse para velar por aspectos locales (medio ambiente local, salud pública). Para los sectores industriales contaminantes, hay que incluir cláusulas de reconversión laboral. Debemos asegurarnos que se incluyen medidas de conciliación relacionadas con el medio ambiente (por ejemplo, flexibilidad horaria para facilitar el uso del transporte público, teletrabajo o tiempo para cuidados a personas mayores vinculadas a impactos ecológicos). En el caso de colectivos que tienen poco apoyo jurídico, se puede colaborar con entidades ambientales para que ayuden a redactar las propuestas.

---

## **OTRAS ACTIVIDADES INTERESANTES:**

**1.3. VISITA A PROYECTOS PIONEROS** que muestren victorias o estrategias interesantes frente a conflictos laborales derivados de la transición ecosocial. Una buena fuente de inspiración puede consistir en ver en persona estos proyectos y hablar con quienes los impulsan.

---

**1.4. JORNADA “TRANSICIÓN JUSTA” EN LA COMUNIDAD**, organizada en colaboración con otras organizaciones. Consistiría en una jornada informativa y participativa abierta al público para hablar de cómo sería la transición ecosocial en el territorio local. El resultado de la jornada puede plasmarse en una publicación conjunta con propuestas ciudadanas y sindicales para la transición y presentarla luego a las instituciones locales. La plataforma Guggenheim Urdaibai Stop<sup>2</sup> puede servirnos de ejemplo.

---

**1.5. MESA REDONDA CON PERSONAS DE LA ACADEMIA, ECOLOGISTAS Y SINDICALISTAS** para compartir información sobre los cambios que se ciernen sobre cada sector y cómo afrontarlos garantizando los derechos laborales, así como establecer lazos entre distintos ámbitos.

---

2 Para saber más: <https://guggenheimurdaibaistop.info/>

# CADENAS GLOBALES Y PRECARIEDAD

"Una nueva clase social global en gestación, la de la gente que tiene múltiples trabajos y, sin embargo, no llega a fin de mes: desde las personas becarias hasta las migrantes en situación irregular, el precariado se extiende a consecuencia de la creciente globalización económica que ha tenido lugar en todo el mundo desde mediados de los años setenta."

*Standing, 2015<sup>VI</sup>*



## QUÉ ESTÁ PASANDO

¿Cómo es posible que, en plena emergencia climática, la economía siga dependiendo de cadenas globales de extractivismo, explotación y trabajo precario? ¿Por qué cada vez existen más servicios públicos subcontratados y mayor presión sobre los cuidados? Hemos llegado a un punto en el que la economía crece, pero cada vez vivimos con menos estabilidad, salarios insuficientes y la sensación de que resulta imposible planificar un futuro digno.

Este capítulo analiza cómo el poder creciente de las empresas transnacionales afecta a la soberanía democrática, desplaza la degradación ambiental hacia territorios empobrecidos, precariza el trabajo, fragmenta las cadenas productivas, profundiza la feminización de los cuidados y debilita la protección social y sindical. Y, sobre todo, plantea por qué es urgente un cambio de modelo que recupere el control sobre la producción y la economía.

**DESLOCALIZACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN.** Son dos estrategias corporativas que se han convertido durante las últimas décadas en el eje central del modelo empresarial, lo que ha supuesto que las grandes empresas se desresponsabilicen de los costes laborales, sociales y ecológicos. Además, estos procesos de deslocalización han llevado a una desindustrialización en nuestro país. Las fábricas se han reemplazado por cadenas de subcontratos con peores condiciones o empleos temporales en logística, servicios o turismo, lo que ha debilitado mucho la posición de la clase trabajadora en su conjunto y su capacidad de unirse. Al mismo tiempo, también ha normalizado la precariedad<sup>viii</sup> con una incidencia diferenciada según el género y el origen de las

personas y según las zonas, fueran urbanas o rurales, lo que ha aumentado las desigualdades territoriales y ha dejado unas regiones vacías y otras sobrepobladas.

**IMPACTO AMBIENTAL.** Cuando las transnacionales deslocalizan sus operaciones en países con normativas laborales y ambientales más laxas, la contaminación y degradación ecológica también se “deslocalizan”, provocando injusticias y desigualdades ambientales. La clase trabajadora de estas zonas sufre doblemente: mayor contaminación y mayor explotación laboral. Además, la globalización productiva hace que la producción sea más barata, pero también más intensiva en materiales, transporte y energía.<sup>viii</sup>

**DESREGULACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN DEL TRABAJO.** En las últimas décadas hemos asistido a una eliminación progresiva de derechos laborales.<sup>3</sup> En el Estado español, el 17,2% de los trabajos asalariados eran temporales en 2023 (INE) y en 2024 el número de autónomos alcanzó casi el máximo histórico de 2008, con especial incidencia en territorios turísticos según datos del INE. Además, también han aflorado nuevas prácticas de precarización del trabajo como la llamada contratación en origen, un modelo de contratación temporal a personas extracomunitarias a cambio de la prohibición de poder regularizarse, que ha generado un trabajo en condiciones muy precarias y sin apenas inspecciones laborales.<sup>4</sup>

3 Un ejemplo de ello es la reforma laboral del Gobierno español de 2012, que abarataba los despidos, aumentaba la temporalidad legal y facilitaba a los empresarios cambiar jornadas, turnos, funciones y rebajar salarios.

4 En el Estado español, muchas personas trabajadoras de este circuito se encuentran, según palabras del relator especial de la ONU, “en regímenes de semiesclavitud”. Para saber más, recomendamos visionar el documental “*The Invisible: Modern Slavery in Europe*”. Disponible en: <https://rosalux-geneva.org/the-invisible-modern-slavery-in-europe/>

**LA PLATAFORMIZACIÓN DEL TRABAJO.** Los casos como Uber o Glovo son ejemplo de una nueva fase de flexibilización y precarización del trabajo que intensifica el ritmo laboral y deteriora la salud de trabajadoras y trabajadores. El auge del trabajo por cuenta propia y a través de plataformas digitales busca aislarnos y así limitarnos el imaginario de salidas colectivas.

**DEBILITA LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA.** El empleo precario socava los mecanismos democráticos en el mundo del trabajo. Esto dificulta la creación de contrapesos frente al poder empresarial y reduce la capacidad de la clase trabajadora para unirse y defenderse. Una clase trabajadora vulnerable e inestable difícilmente tendrá la capacidad de impulsar cambios hacia modelos justos de producción sostenible. La falta de seguridad social y de alternativas sostenibles nos obliga a aferrarnos a empleos contaminantes por miedo a un escenario peor. Esto retrasa la reconversión ecológica: sin garantías de empleo digno, cualquier cierre de una actividad contaminante se convierte en una amenaza.

**NECESIDAD DE UN CAMBIO DE MODELO.** Para una transición ecosocial que sea sostenible y garantice vidas dignas, es preciso relocalizar la producción, acortar las cadenas de suministro y fortalecer empresas estratégicas bajo control social (público o cooperativo) en lugar de depender de gigantes corporativos.

## ¿QUÉ PODEMOS HACER?

**ORGANIZAR A LAS PERSONAS PRECARIAS.** Impulsar campañas de sindicalización específicas en sectores precarios. Crear secciones sindicales flexibles y adaptadas a estos colectivos, si es necesario, adaptando la forma organizativa.



Ley Rider 2021: Sindicatos y colectivos de reparadores consiguieron visibilizar la explotación y presionar para que se legislara contra la figura de falso autónomo.<sup>5</sup>

**NEGOCIAR MEJORES CONDICIONES Y ESTABILIDAD.** Presionar en la negociación colectiva para limitar la temporalidad y subcontratación. Exigir cláusulas que conviertan los contratos temporales en indefinidos después de un cierto período, o acuerdos sectoriales que fijen porcentajes máximos de personal eventual. Promover la contratación directa y estable en lugar de hacerlo mediante subcontrataciones o ETTs. Asimismo, prohibir despidos colectivos si la empresa tiene beneficios, acordar cláusulas antideslocalización y/o de participación sindical en consejos de administración para enterarse de posibles planes de traslado con antelación.

**INCLUIR EL FIN DE LA PRECARIEDAD EN LA AGENDA ECOLÓGICA.** Asegurarse de que las políticas de transición ecológica incorporan la creación de trabajo digno. Unir lucha climática y lucha contra la precariedad en una misma demanda de transición ecosocial jus-

5 Comunicado relacionado con el colectivo Riders x Derechos: <https://www.ridersxderechos.org/?p=3260>

ta. Que la descarbonización de la economía ofrezca garantías de trabajo digno y el impulso de trabajos imprescindibles para la transición: agroecología, restauración ecológica, cuidados, energías renovables, rehabilitación de viviendas, movilidad sostenible, etc.



El reto de la descarbonización supone una amenaza a muchos puestos de trabajo del sector siderúrgico. La Confederación Europea de Sindicatos enfatiza la necesidad de plantear alternativas verdes que prevean el reciclaje profesional, la reutilización de infraestructuras y la protección frente a deslocalizaciones.<sup>6</sup>

**SINDICALISMO INTERNACIONALISTA.** Para luchar contra el poder de las multinacionales es imprescindible fortalecer las alianzas entre sindicatos de distintos países dentro de una misma corporación. Si una multinacional tiene plantas en cinco países, los sindicatos de estas plantas deben comunicarse, compartir información sobre salarios y condiciones laborales e intentar coordinar reivindicaciones. Hay que crear redes sindicales globales y fortalecer las existentes para responder unidas si la empresa amenaza con deslocalizar.



Durante el Black Friday de 2020 se sincronizaron paros y protestas de las plantillas de Amazon en Alemania, India, EE. UU. y España. En Suecia, la huelga en la fábrica de Tesla para lograr un convenio colectivo contó con el apoyo de los sindicatos de Noruega,

6 Para saber más <https://porexperiencia.com/medio-ambiente/la-siderurgia-espanola-ante-el-reto-de-la-descarbonizacion-y-una-transicion-justa/>

Dinamarca y Finlandia, donde los trabajadores de los puertos se negaron a descargar coches Tesla y los sindicatos de correos a repartir entregas a esa empresa.



En el sector de la industria, la federación sindical europea IndustriAll, con más de siete millones de personas afiliadas, ha elaborado una propuesta haciendo un llamamiento a impulsar una transición liderada por las trabajadoras y trabajadores mediante la construcción de redes sindicales internacionales.<sup>7</sup>

**DEFENSA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.** Cuando una transnacional anuncie cierres, lancemos campañas mediáticas que denuncien la irresponsabilidad social de la empresa, especialmente si ha recibido ayudas públicas y/o si está obteniendo beneficios. Presionemos para que las ayudas públicas se condicionen a la garantía de mantener el empleo local. Si la empresa se va, luchemos por la reindustrialización: exijamos la intervención de la planta (expropiación o compra pública) para mantener la actividad con otro inversor o mediante cooperativas de trabajo. Los sindicatos debemos ser capaces de presentar propuestas concretas sobre qué fabricar teniendo en cuenta las instalaciones y conocimientos de las plantillas (preferiblemente bienes necesarios para la transición ecosocial) y exigir financiación pública para ello.

7 <https://www.industrialall-union.org/es/4o-congreso-de-industrialall-organizados-para-un-futuro-justo>



El Plan para la Socialización de Nissan (2021) preveía la expropiación de las fábricas sin indemnización debido a las ayudas públicas millonarias recibidas por la empresa y planteaba un plan de producción alternativo para contribuir a un futuro de movilidad sostenible. Finalmente consiguieron la recolocación en sectores verdes y prejubilaciones dignas para las trabajadoras y trabajadores afectados.

**RECONducIR LA FINANCIACIÓN.** Actualmente, podemos pensar transformaciones del modelo productivo con carácter decrecentista, pero el problema de la financiación aparece como el mayor hándicap. Hay que incidir en cómo y a qué se destina el dinero público. Los fondos Next Generation, creados para financiar la “transición verde y digital”, han terminado mayoritariamente en manos de grandes empresas sin ningún compromiso social, grandes propietarios de viviendas o proyectos temporales sin impacto a largo plazo.



El Plan de transición ecosocial de Mecaner (2023) planteaba, ante la huida de la empresa, la adquisición pública de las instalaciones y/o su recuperación por parte de las trabajadoras y trabajadores. Además, el plan presentado, a través de un estudio de la formación de la plantilla y las capacidades técnicas del centro de trabajo, planteaba alternativas productivas viables hacia la economía verde enfocadas en la electrificación industrial, e incluía un análisis financiero de viabilidad económica.

**LUCHAR CONTRA LA IMPUNIDAD CORPORATIVA.** Los sindicatos debemos unirnos a las campañas por la justicia global. Por ejemplo, participando en boicots o denuncias contra marcas que explotan a trabajadoras en talleres textiles de otros países, apoyando a sindicatos perseguidos en países donde producen “nuestros” productos baratos, etc. También se pueden promover acuerdos marco internacionales: convenios entre federaciones sindicales mundiales y grandes empresas que establezcan estándares laborales mínimos en todas sus operaciones (salario digno, libertad sindical, trabajo infantil...). Y legislaciones estatales e internacionales que responsabilicen a las empresas de las vulneraciones de derechos humanos, laborales y ambientales. En este sentido, el sindicalismo podría presionar para que propuestas como el Tratado Vinculante de Naciones Unidas<sup>8</sup> o el Centro Catalán de Empresa y Derechos Humanos<sup>9</sup> incorporen medidas para proteger la negociación colectiva y las condiciones laborales dignas.

Imagen: Trabajadores en una cadena de producción de Bangladesh durante la campaña 'make Amazon Pay' secundada en más de 30 países.



8 <https://www.stopcorporateimpunity.org/tratado-vinculante-proceso-en-la-onu/>

9 <https://alertadh.org/>



Las campañas Clean Clothes Campaign o Make Amazon Pay son ejemplos de alianzas globales entre sindicatos y ONG que han logrado cambios en legislaciones internacionales favorables a los trabajadores y trabajadoras de todos los países afectados.



Electronics Watch es un grupo dedicado a investigar toda la cadena de producción electrónica de compras públicas, asegurándose de que se respetan los derechos laborales trabajando codo con codo con sindicatos y entidades locales desde las zonas mineras hasta las fábricas de transformación.



#### REDES DE APOYO Y CAJAS DE RESISTENCIA.

Es necesario fortalecer la solidaridad mediante cajas de resistencia y redes de apoyo mutuo. La economía social, solidaria y cooperativa puede apoyar: cooperativas de finanzas éticas han actuado de “caja de resistencia” para huelgas de subcontractados, proporcionando apoyo económico a conflictos laborales atípicos.

Imagen: desalojo de la fábrica de la Editorial Bruguera después de un mes ocupada por trabajadores y sus familias.



En 2015, técnicos subcontractados de Movistar realizaron una huelga histórica con el apoyo para la caja de resistencia de Coop57. De hecho, esta cooperativa de servicios financieros nace a raíz de una lucha obrera en Cataluña contra el cierre de una empresa en pleno proceso de reconversión industrial, donde un grupo de trabajadores y trabajadoras se opusieron al pacto de cierre firmado por los sindicatos tradicionales, ganaron la lucha y con las indemnizaciones empezaron este proyecto dedicado a la solidaridad obrera y el fomento de proyectos cooperativos. En 2025 cumplieron treinta años.<sup>10</sup>

**ALTERNATIVAS COOPERATIVAS.** Los sindicatos pueden asesorar y plantear la formación de cooperativas o sociedades laborales de trabajadores y trabajadoras, recuperando empresas en crisis. Estas iniciativas de autogestión convierten trabajos precarios en proyectos colectivos estables. No todas las empresas podrán ser cooperativizadas, pero donde sea posible es una manera de arrebatar espacios al trabajo precario y generar trabajo digno.



En Florencia, los trabajadores de la automovilística GKN organizados en el Collettivo di Fabbrica ocuparon la fábrica con la intención de colectivizarla ante el anuncio de cierre. Su objetivo es transformarla en una cooperativa de producción de bicicletas y placas fotovoltaicas.

10 Para saber más: <https://reas.red/la-lucha-obrera-que-se-transformo-en-una-herramienta-financiera-cooperativista-con-30-anos-de-historia-coop57/>

# ACTIVIDADES

## 2.1. ASAMBLEAS DE PRECARIAS

Convocar asambleas abiertas específicas para trabajadoras y trabajadores precarios y de sectores en riesgo ante los retos de la transición energética o por los impactos de la emergencia climática (p. ej., oleadas de calor). Preparar fichas informativas sobre derechos laborales básicos, contactos de asesoría sindical, e invitar a algunas personas a compartir su testimonio. El objetivo es que se conozcan entre sí, identifiquen demandas comunes y se sientan acompañadas por el sindicato, buscando la posterior afiliación, participación, creación de sección sindical, etc.

**OBJETIVOS PEDAGÓGICOS.** Dar voz a las trabajadoras y trabajadores más vulnerables. Estas asambleas abiertas a la gente precaria crean un espacio de encuentro y conciencia común sobre derechos laborales y retos de la transición (oleadas de calor, sector en crisis, etc.). Su objetivo es que se conozcan, identifiquen demandas comunes y se sientan acompañadas por el sindicato. Así potenciamos la futura afiliación, la participación en la organización y la creación de nuevas secciones sindicales.



**METODOLOGÍA.** Convocar sesiones específicas centradas en trabajadoras en las situaciones más precarias: temporales, becarias, falsas autónomas, etc. Durante la sesión, tener disponibles fichas sencillas sobre derechos básicos (salario mínimo, jornada, vacaciones) y contactos de asesoramiento sindical. Se pueden realizar sesiones de formación rápida (5-10 minutos por cada tema: qué hacer si te despiden abusivamente, derechos en caso de enfermedad, etc.) antes del espacio de debate abierto. Después, el sindicato debe compro-

meterse explícitamente (p. ej., informar en su revista de estas asambleas y de sus resultados).



**DURACIÓN ESTIMADA.** 1-2 horas por asamblea abierta. Se pueden realizar de forma periódica (mensuales o trimestrales).



**MATERIAL.** Sala (o aula) accesible, asegurar la confidencialidad (registro opcional de asistencia), fichas informativas impresas o digitales con derechos laborales básicos, rollos de papel para escribir demandas, cómputo digital para grabar puntos. Material didáctico breve (folleto o diapositivas) para explicar conceptos legales sencillos.



**EVALUACIÓN/SEGUIMIENTO.** El principal indicador es el aumento de la afiliación y la participación de estas categorías laborales. Cada asamblea debería realizar un breve boletín interno (o un punto en el acta) donde expusiera las demandas comunes detectadas. El sindicato puede realizar el seguimiento evaluando cuántas de estas demandas se convierten en acciones reales (charlas, recursos legales, iniciativas de convenio...). También es útil obtener *feedback* (mínimo de 5 preguntas) al final de cada asamblea para valorar si las personas asistentes se sienten más informadas o apoyadas.



**ADAPTACIONES.** Si no se dispone de sala, realizarlas dentro del propio puesto de trabajo (si hay zonas comunes) o junto a otras iniciativas comunitarias. Para trabajadores y trabajadoras en situación irregular, informarles sobre sus derechos y ofrecer asesoramiento legal. Para trabajadoras migradas en trabajos de cuidados, enlazar con el punto de cuidados dignos (véase Taller cuidados dignos). Asegurar que estas asambleas lleguen también a personas jóvenes y precarias del sector digital (plataformas). Si no hay graves casos abiertos, se puede realizar un simulacro de atención para practicar la respuesta sindical.

## 2.2. MAPA DE LA CADENA GLOBAL

Dibujar el mapa mundial de una industria relevante para vuestro sindicato o sector. Identificar dónde están las fábricas, de dónde vienen las materias primas y a dónde van los productos. Mapear las distintas etapas (mina de recursos, planta de piezas, ensamblaje, distribución). ¿Dónde están los trabajadores y trabajadoras más explotados? ¿Dónde podríamos influir? ¿Conocemos a colectivos de otros países en esta cadena? Su objetivo es entender la dimensión global de la producción y la necesidad de coordinación internacional.

**OBJETIVOS PEDAGÓGICOS.** Visibilizar la dimensión internacional de la producción y la necesidad de coordinar las luchas a escala global. Esta actividad busca que las personas que participan en ella entiendan dónde se realizan las diferentes etapas de producción de un producto clave de su sector y cómo se comporta la explotación laboral en cada punto de la cadena.



**METODOLOGÍA.** Divide a las personas participantes en equipos de trabajo. Cada equipo selecciona un producto (p. ej., ropa, electrónica, automoción, etc.) y empieza a trazar la cadena (se puede hacer en un papel grande o mediante software colaborativo *online*). Puede buscarse información online o comunicarse con sindicatos de fuera para obtener detalles reales (salario medio, condiciones laborales, accidentes, etc.). Posteriormente, cada equipo presenta su mapa, se comparan y se discute cómo fortalecer la solidaridad internacional.



**DURACIÓN ESTIMADA.** 3-4 horas. Se requiere tiempo para investigar y dibujar, además de para hacer la presentación y el debate. Puede dividirse en dos sesiones.



**MATERIAL.** Papeles grandes o pizarra, mapas del mundo en blanco o editables *online*, material de dibujo (rotuladores, post-its). Ordenadores con internet (opcional, para investigación en tiempo real). Fichas con datos de referencia mundiales."



**EVALUACIÓN/SEGUIMIENTO.** Como resultado se puede elaborar un dossier colectivo con los mapas diseñados, que sirvan para visibilizar la globalización de la producción. Puede valorarse como un éxito si los equipos logran identificar al menos X países diferentes y contactos sindicales en cada uno. A continuación, se puede crear un canal de comunicación permanente (grupo de correo, videoconferencia) con sindicatos de otros países que hayamos identificado.



**ADAPTACIONES.** Si el sector local no tiene un producto único claro, realizar mapas para servicios globalizados (p. ej., atención sanitaria subcontratada, TIC, infraestructuras). Para sindicatos de servicios, identificar software, hardware y equipamiento esencial. Para territorios con mayor precariedad, poner énfasis en empresas de plataformas digitales y logística mundial. También se puede realizar una versión simplificada para colectivos con menor alfabetización digital: crear un mapa físico mural con tarjetas pegadas que representen cada lugar clave de la cadena.

11 Para buscar los datos y verlos gráficamente, recomendamos esta web: <https://ilostat.ilo.org/data/>

### 2.3. FORO DE TRABAJO GLOBAL ONLINE

Organizar un encuentro virtual entre delegados y delegadas sindicales de distintos países que trabajen en la misma multinacional. Poner los medios necesarios para que las barreras lingüísticas y socioculturales no sean un obstáculo. Compartir brevemente la situación: salarios, problemas y luchas recientes. Abrir un debate para encontrar reivindicaciones comunes, posibles acciones coordinadas y/o coordinación estable.

**OBJETIVOS PEDAGÓGICOS.** Fomentar la solidaridad y coordinación entre las personas que trabajan en una misma empresa multinacional o cadena internacional. Se trata de compartir situaciones laborales similares (salarios, conflictos, demandas) y articular reivindicaciones conjuntas. Esta dinámica refuerza la conciencia de que “la empresa es la misma en todas partes” y que sólo una acción global puede frenar las precarizaciones transnacionales.



**METODOLOGÍA.** Contactar e invitar a delegados y delegadas sindicales de distintos países que trabajen para la misma compañía global. Organizar una videollamada con traducción simultánea si es preciso. En la reunión, cada cual expone brevemente su situación. Luego se abre un debate facilitando las lenguas comunes. Sigue una fase de lluvia de ideas respondiendo a la pregunta: ¿qué puntos comunes podemos defender? Por último, se alcanza un acuerdo o llamamiento conjunto en forma de comunicado o campaña por medio de redes sociales y prensa, con acciones coordinadas (movilizaciones simultáneas, huelga global parcial, recogida de firmas a nivel internacional...). Plantear en estos encuentros la necesidad de establecer mecanismos de acción pre-

ventivos, por ejemplo: vigilar los movimientos de la empresa (¿ha despedido a muchos temporales?, ¿ha vendido activos?, ¿los jefes insinúan problemas?), recopilar esta información y prepararse.



**DURACIÓN ESTIMADA.** 2 horas para la videoconferencia y los preparativos previos (contactar delegados/as y traducción, difundir el evento...). Puede repetirse periódicamente cada X meses para dar continuidad a la relación.



**MATERIAL.** Plataformas de videoconferencia, traducción. Hojas de trabajo (plantillas) para que cada participante exponga datos clave antes de la reunión. Rotafolios digitales compartidos para anotar ideas comunes durante la sesión.



**EVALUACIÓN/SEGUIMIENTO.** El éxito se mide por la cantidad de acciones conjuntas realizadas y el compromiso mantenido. Tras el encuentro, cada delegado/a debería transmitir la información a su sector local (asambleas, boletines) y empezar a trabajar el plan acordado. Un mes después, realizar una sesión de seguimiento donde cada participante explique qué se ha hecho.



**ADAPTACIONES.** Para colectivos con pocas conexiones internacionales conocidas, colaborar con organizaciones sindicales internacionales para facilitar contactos. Si existen barreras lingüísticas, utilizar traducción automática por correo electrónico o mensajería colaborativa previa a la reunión. En lugar de una videoconferencia multitudinaria, se puede realizar en pequeños grupos afines para abordar temas específicos antes del encuentro mayor. También se puede complementar con la creación de un canal de mensajería para continuar permanentemente el diálogo.

## OTRAS ACTIVIDADES:

**2.4. MAPA DE PRECARIEDAD EN EL SECTOR.** Las personas participantes representarán, en forma de mapa o de gráfico, la distribución de los distintos tipos de contratos y la precariedad en el trabajo (temporales, subcontratados, autónomos, etc.) en un sector concreto. Esto ayuda a identificar a colectivos vulnerables sin sección sindical y evidenciar la necesidad de una acción sindical adaptada a cada uno.

**2.5. FORMACIONES.** Organizar talleres breves en los centros de trabajo, explicando de forma accesible los derechos básicos y convenio, jornada, salario, contratos, horas extra, etc. Entregar guías adaptadas que las personas asistentes puedan llevar. Capacitar a delegados/as para impartir estas charlas. Buscar la posterior afiliación, participación, creación de sección sindical, etc. Actualizar los marcos de negociación y lucha en el contexto de disputa por el modelo de transición ecosocial.

**2.6. ACCIÓN SINDICAL URGENTE.** Crear un pequeño grupo de respuesta rápida frente a casos graves de abuso laboral (despidos improcedentes, accidentes laborales, etc.). Tener preparadas plantillas de comunicados, contactos de prensa y recursos legales básicos para reaccionar rápido. Facilita la disposición a apoyar de forma inmediata y visible.



Imagen: Cartel del documental *Hotel Explotación. Las Kellys*. Dirigida por Georgina Cisquella. 2018.

# CRISIS DE REPRODUCCIÓN SOCIAL



## ¿QUÉ ESTÁ PASANDO?

¿Cómo puede funcionar una economía que invisibiliza, infravalora y explota los trabajos que precisamente sostienen la vida? ¿Por qué, a pesar de considerar esenciales los cuidados, la limpieza o la alimentación, siguen siendo trabajos mal pagados, feminizados y a menudo racializados? ¿Y cómo es posible que, mientras las luchas sindicales más combativas las protagonizan las mujeres, todavía se enfrenten a brechas salariales, techos de vidrio y violencias machistas en los centros de trabajo y dentro de las propias organizaciones?

Estas preguntas nos llevan a entender por qué si no incorporamos los feminismos y sus reivindicaciones sobre cuidados, violencias, desigualdades y distribución del tiempo y del trabajo, el sindicalismo no podremos dar respuesta a la mayoría de la clase trabajadora ni construir una transición ecosocial justa que ponga la vida en el centro.

**LA APUESTA POR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SIN LÍMITES**, por encima de cualquier consideración social o ecológica, ha derivado en una *policrisis*<sup>12</sup> caracterizada por el escenario actual de desigualdades extremas, degradación ecológica y tensiones socioeconómicas que amenazan las condiciones de vida. La promesa del bienestar mediante el crecimiento ha dejado de funcionar, evidenciando que en lugar de seguir creciendo lo que necesitamos es una redistribución radical.

**DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.** El sistema capitalista se ha sostenido históricamente sobre la división sexual del trabajo y sobre la desvalorización de los trabajos de reproducción social, por lo que, por mucho que los reconozcamos como esenciales, los trabajos de cuidados, limpieza, producción de alimentos, etc. se mantienen invisibilizados o precarizados. Las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados sin reconocimiento ni salario, a la vez que sufren brechas salariales y techos de vidrio en el empleo formal, una situación que también sufren las personas trans y no binarias. Los sectores más esenciales para la transición ecosocial están altamente feminizados, así como las nuevas luchas sindicales más combativas.

**FEMINIZACIÓN Y PRECARIZACIÓN.** Actualmente las mujeres (y en concreto las mujeres migrantes y/o racializadas) son mayoría en sectores altamente precarizados como cuidados, limpieza, hostelería o algunos ámbitos del sector agroalimentario. Estos sectores presentan sueldos bajos, temporalidad y condiciones duras, reflejando el vínculo entre la desvalorización de ciertos

sectores y su feminización y racialización. Una de las grandes caras de la externalización de costes es el entramado de subcontratación del trabajo de cuidados. La privatización de los cuidados en los hogares ha creado un nuevo sector feminizado y racializado, que a través de salarios y condiciones muy precarias sostiene una economía que no podría funcionar sin sus servicios.

**VIOLENCIAS MACHISTAS EN EL MUNDO LABORAL.** Las mujeres trabajadoras se enfrentan a violencias laborales como el acoso sexual y la discriminación por embarazo o maternidad. En entornos aislados y vulnerables, los abusos se producen con impunidad. La falta de medidas efectivas contra la violencia de género en el trabajo ha hecho que estas situaciones se mantengan a menudo invisibles. Además, la precarización también genera mayor vulnerabilidad ante estas violencias.

**FEMINISMO Y SINDICALISMO.** En los últimos años, el movimiento feminista ha irrumpido con fuerza en la esfera laboral. Las huelgas generales feministas del 8 de marzo son un ejemplo importante. Cada vez hay más mujeres liderando secciones sindicales y luchas laborales, y vemos cómo los conflictos laborales, sobre todo los más combativos, se desplazan hacia sectores feminizados como las residencias, la limpieza o la educación. Este protagonismo está transformando las prioridades tradicionales de la lucha obrera, incorporando reivindicaciones específicas de género y haciéndola mucho más integral.

12 Múltiples crisis interconectadas: Cambio climático, inflación, desigualdades sociales enormes e inestabilidad geopolítica. <https://www.youtube.com/watch?v=BUOMGuL40mY>



Imagen: Huelga feminista de 2023.  
Gessamí Forner para [El Salto](#)

**NUEVOS MOVIMIENTOS DE TRABAJADORAS.** Colectivos de mujeres precarizadas se están organizando al margen de los sindicatos tradicionales e impulsando luchas innovadoras. Por ejemplo, Las Kellys se autoorganizaron para denunciar la sobrecarga de trabajo y la subcontratación abusiva en las grandes cadenas hoteleras. También las trabajadoras sexuales han pasado de la clandestinidad a crear sindicatos propios, reivindicando derechos laborales, sociales y ciudadanos. Las trabajadoras de residencias geriátricas de Euskal Herria, hartas de la sobreexplotación en un sector feminizado y racializado, protagonizaron huelgas masivas y han llegado a elaborar propuestas de transición ecosocial para mejorar tanto las condiciones laborales como la calidad de los cuidados en el sector.

**CRISIS DE CUIDADOS Y DE REPRODUCCIÓN SOCIAL.** Cuando los trabajos esenciales de cuidados se devalúan, toda la sociedad sufre sus consecuencias: peor atención a personas dependientes, conciliación imposible entre trabajo y familia y perpetuación de roles sexistas que limitan el desarrollo personal. Sin feminismo no puede haber transición ecosocial justa, no sólo para acabar con las desigualdades de género, sino para acabar con el conflicto capital-vida, que pone en riesgo el futuro de toda la humanidad. Un movimiento sindical que ignore esta realidad estará renunciando a una fuerza transformadora imprescindible y será incapaz de dar respuesta a las preocupaciones de gran parte de la clase trabajadora.

## ¿QUÉ PODEMOS HACER?

**APOSTAR POR UN SINDICALISMO ECOFEMINISTA.** Los sindicatos debemos incorporar de forma transversal la mirada ecofeminista en nuestra acción. Esto implica situar la sostenibilidad de la vida en el centro de las reivindicaciones, es decir, defender todo lo que ayude a mejorar o dignificar las condiciones de vida, al tiempo que se transforma todo aquello que ataca las bases que la sostienen. Tener condiciones laborales dignas y menos horas laborales nos permitiría poder dedicar mucho más tiempo y esfuerzos a resolver necesidades de forma sostenible y comunitaria; por el contrario, la falta de tiempo y recursos muchas veces nos lleva a una rueda de modelos de consumo que sostienen el mismo modelo que nos precariza.

**APOYAR LAS LUCHAS POR LA REPRODUCCIÓN SOCIAL.** Hay que colaborar con los movimientos por la vivienda, por la soberanía alimentaria o contra la pobreza energética para mejorar las condiciones de vida y sacar los ámbitos esenciales que sostienen la vida de las lógicas del mercado. Impulsar también la ampliación de los servicios públicos y espacios comunitarios de cuidados como vías para mejorar las condiciones de reproducción de la clase trabajadora y reducir la precariedad.

En este sentido, están surgiendo alternativas universalizables capaces de disputar los modelos de libre mercado, como los proyectos piloto de seguridad social alimentaria que garantice que todo el mundo pueda alimentarse de forma sostenible, saludable y agroecológica.<sup>IX</sup>

**EXIGIR LA CORRESPONSABILIDAD EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADOS.** Un sindicalismo feminista debe luchar por repartir el trabajo reproductivo y garantizar condiciones dignas para cuidar (horarios, permisos, reducciones de jornada, pero también más servicios públicos de cuidados). Además, esta mirada a los cuidados podría incorporar la dimensión ecosocial, reconociendo las tareas de cuidado comunitarias y de los territorios y ecosistemas.



Un buen ejemplo es la convocatoria de las huelgas generales feministas del 8M. En noviembre de 2023 hubo una huelga general feminista en Euskal Herria convocada por siete sindicatos y el Movimiento Feminista de Euskal Herria para reclamar un sistema de cuidados público y comunitario y el derecho colectivo al cuidado, a la que se unieron trabajadoras de residencias, de atención domiciliaria y de intervención social.

Imagen: Huelga feminista de 2023. Javi Julio para [El Salto](#)



**COMBATIR LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN.** Los centros de trabajo deben ser espacios seguros y libres de violencias machistas. Los sindicatos podemos negociar protocolos contra el acoso sexual y por razón de género en las empresas, con medidas de protección efectiva para las víctimas y sanciones a los agresores. Acompañar de forma integral a las trabajadoras que sufren acoso o discriminación, ofreciendo asesoramiento legal, apoyo psicológico y cobertura mediática para visibilizar los casos graves.



Algunos ejemplos que nos guían en la buena dirección son: el SAT y la CNT solidarizándose y convocando manifestaciones en apoyo a las jornaleras de Huelva. La CGT dando amparo legal a las víctimas sexuales de la infiltración de policías en movimientos sociales. También a nivel internacional: en Nicaragua se creó una Mesa Intersindical para presionar al gobierno a ratificar el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso laboral, elaborando directrices y formando dirigentes para implementar esta norma internacional. Y en Australia la central sindical ACTU, con la coalición Power to Prevent, logró en 2024 una reforma legal que facilita que las víctimas de acoso sexual demanden a los agresores sin costes económicos excesivos, eliminando el principal obstáculo que disuadía a denunciar estos abusos.

**ORGANIZAR LAS TRABAJADORAS PRECARIAS.** Impulsar la sindicalización en sectores feminizados y precarizados es clave. Esto puede requerir, como decíamos antes, formas organizativas adaptadas y flexibles. Establecer redes de apoyo mutuo entre trabajadoras aisladas para que compartan información y denuncias. El sindicalismo debe salir de los centros de trabajo convencionales y acercarse a donde se encuentran estas trabajadoras: mercados, pueblos, domicilios privados.



Algunos ejemplos son Las Kellys, que gracias a su lucha consiguieron que en 2018 se reconocieran como enfermedades profesionales distintas lesiones derivadas de hacer camas y limpiar habitaciones, un paso histórico al dignificar a estas trabajadoras. O las Jornaleras de Huelva en Lucha, que lograron influir en los sindicatos de campo tradicionales para que integraran las demandas específicas de las mujeres trabajadoras.

**REVALORIZAR LOS SECTORES DE CUIDADOS Y SERVICIOS.** Una reivindicación central debe ser dignificar las condiciones laborales en sanidad, educación, servicios sociales, limpieza, hostelería..., sectores en los que trabajan mayoritariamente mujeres y que sostienen la vida. Presionar para aumentar salarios y reforzar plantillas en estos sectores, acabar con la subcontratación y la externalización y convertir puestos temporales en estables. Exigir la internalización de servicios públicos esenciales. Acabar con la idea de que trabajar cuidando a personas vale menos que trabajar produciendo bienes materiales. Cada victoria en este ámbito no sólo mejora la vida de las trabajadoras, sino también la calidad del servicio que recibe la sociedad.



En Uruguay, el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas hizo historia al negociar el primer convenio colectivo de toda América Latina del servicio doméstico en 2008, integrando a las trabajadoras de hogar en los consejos salariales nacionales y equiparándolas gradualmente en derechos laborales. En España asociaciones de trabajadoras del hogar, la mayoría formadas por mujeres migrantes, lucharon durante años hasta lograr en el 2022 una reforma legal que equipara plenamente a estas trabajadoras en el Régimen General, incluyendo el derecho al subsidio de desempleo y la protección contra el despido improcedente.



### **FOMENTAR EL LIDERAZGO Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y DE LAS PERSONAS DISIDENTES DE GÉNERO.**

Para transformar el sindicalismo desde dentro, es necesario promover el apoderamiento de las afiliadas. Esto pasa por crear espacios seguros de participación (asambleas de mujeres, redes de delegadas feministas, espacios no mixtos) donde puedan expresar problemáticas específicas y proponer estrategias. También desarrollar formaciones con perspectiva de género para todos los delegados y delegadas, de modo que la base sindical tome conciencia de lo arraigados que están los roles de género en nuestras estructuras. Un sindicalismo realmente feminista necesita que las mujeres y personas disidentes de género estén presentes en la toma de decisiones y negociaciones, cambiando las dinámicas patriarcales tanto en el puesto de trabajo como dentro de la propia organización sindical.



El auge de los movimientos feministas ha llevado a sindicatos de algunos países a crear secretarías de la mujer y planes de igualdad. Por ejemplo, la central sindical chilena CUT ha apoyado una reforma legal que establece una cuota mínima de dirigentes mujeres en todos los niveles sindicales para garantizar su participación.

# ACTIVIDADES

## MAPA DE LA BRECHA DE GÉNERO EN EL SECTOR

Analizar el sector o la empresa identificando las diferencias de condiciones laborales entre hombres y mujeres. Recoger datos sobre quién realiza los trabajos más precarios, quién ocupa cargos de poder, diferencias salariales, uso de reducciones de jornada, etc. Con esta “radiografía de género”, debatir cuáles son las causas de las desigualdades detectadas (estereotipos, segregación vertical y horizontal, falta de medidas de conciliación...) y cómo el sindicato podría abordarlas.

**3.1. OBJETIVOS PEDAGÓGICOS.** Realizar una radiografía participativa de las desigualdades de género en el sector o empresa. La actividad consiste en recoger datos y evidencias sobre quién ocupa los lugares más precarios, dónde están las jerarquías, las diferencias salariales y el uso de permisos de maternidad o reducción de jornada. El objetivo es entender colectivamente las causas de las brechas y elaborar propuestas sindicales para reducir las con una mirada ecofeminista.



**METODOLOGÍA.** Dividir al grupo en equipos. Cada equipo investiga un aspecto: uno analiza la composición por género de funciones (cuántas mujeres a producción vs. oficinas vs. puestos directivos), otro investiga salarios por género (aunque sea con datos públicos o encuestas), un tercero mira el uso de permisos e incidencias por conciliar. Realizar un “mapa de género” en gráficos: diagramas de barras o tablas comparativas. Luego, en plenario, debatir las causas. Por último, elaborar una lista de medidas sindicales para abordar estas causas: por ejemplo, exigir planes de igualdad firmados en la empresa, formar referentes sindicales de género, luchar por permisos igualitarios, sanciones a acosadores, etc.



**DURACIÓN ESTIMADA.** 2-3 horas (puede ser un taller de una mañana). El trabajo de recogida de datos puede empezar previamente en coordinación con las delegadas de mujeres.



**MATERIAL.** Datos (encuestas internas, informes oficiales). Computadora y proyector para mostrar resultados. Pizarra con post-its para hacer listas de causas y de soluciones. Fichas explicativas de conceptos (perspectiva de género, interseccionalidad).



**EVALUACIÓN/SEGUIMIENTO.** Conviene realizar un informe conciso con los resultados obtenidos (“Radiografía de género 202X”) y distribuirlo entre toda la sección sindical. Evaluar si después se emprenden acciones concretas (negociar un plan de igualdad, crear un protocolo de acoso sexual, formar sobre diversidad) y medir su impacto (mínimo: seguimiento de si alguna medida se implementó). Cada año se podría repetir el mapa para ver las tendencias (aumento/disminución brecha).



**ADAPTACIONES.** Para empresas pequeñas donde no haya datos suficientes, hacerlo sectorial o intersindical (ejemplo: comparar diferentes hoteles en la comarca). Incluir otros ejes de diversidad: género no-binario, LGBTIQA+ (preguntando si existe discriminación por orientación sexual). Si existen barreras lingüísticas para trabajadoras migrantes, realizarla en formato mural con iconos o gráficos sencillos. En talleres con poca participación de mujeres, realizar jornadas exclusivas para mujeres (siempre con el apoyo logístico del sindicato) para promover la libertad de expresión y posterior integración de resultados en asambleas mixtas. Comparar el resultado con el mapa de precariedad y racialización en el sector y ver coincidencias.

### 3.2. TALLER PARA UN FUTURO DE CUIDADOS DIGNOS

¿Cómo nos gustaría que se transformaran la organización del trabajo, la comunidad o el sector profesional en una década bajo una lógica de sostenibilidad de la vida y corresponsabilidad en los cuidados? ¿Cómo se repartirían los trabajos de cuidado, qué servicios e infraestructuras de apoyo existirían, qué horarios y ritmos de trabajo permitirían compaginar vida y trabajo y qué roles laborales vinculados a los cuidados serían necesarios? ¿Qué energías, recursos y alianzas se necesitarían para hacer posible esta reorganización? El objetivo es visualizar colectivamente modelos alternativos de reparto de cuidados y crear propuestas concretas para transformar el trabajo y hacerlo compatible con una vida plena y digna.

**OBJETIVOS PEDAGÓGICOS.** Imaginar de forma colectiva cómo sería un sistema de cuidados sostenible y equitativo en el futuro. En este taller, las mujeres (y hombres) representantes diseñan un escenario donde los trabajos domésticos y de cuidado están reconocidos, compartidos y bien remunerados. El objetivo es visualizar modelos alternativos donde las tareas de sostenimiento de la vida se organizan de forma comunitaria, igualitaria y ecológica. Esto sensibiliza acerca de la importancia de poner la vida en el centro y de cambiar horarios y roles laborales para hacerlo posible.



**METODOLOGÍA.** Dividir a las personas participantes en grupos. Cada grupo trabaja sobre un entorno (p. ej., el hogar, el barrio, la empresa de cuidados) y responde a preguntas: ¿Cómo se repartirían los trabajos de cuidado? ¿Qué servicios comunitarios existirían (ludotecas, comedores populares, transporte seguro nocturno, centros de día)? ¿Cómo cambiaría el ritmo laboral (p. ej.,

jornada laboral de 4+4 horas para cuidados intercalados)? ¿Qué perfiles nuevos de trabajadoras o trabajadores de cuidados serían necesarios? También consideran con qué energías y recursos (y alianzas institucionales) se harían estas reformas. Cada grupo presenta su futura visión en un diagrama o mapa esquemático.



**DURACIÓN ESTIMADA.** 3 horas (incluyendo diseño en grupo y puesta en común). Puede ocupar una mañana o una tarde enteras.



**MATERIAL.** Papel grande o pizarra para realizar esquemas, rotuladores. Folleto de apoyo con puntos clave (datos de reparto de tiempo dentro de la familia, ejemplos de sistemas de cuidados de otros países...). Modelo de ciclo del tiempo para planificar jornadas.



**EVALUACIÓN/SEGUIMIENTO.** Recoger todas las propuestas (cambios inmediatos y a largo plazo) en un documento interno, priorizando acciones fácilmente implementables (p. ej., reclamar una medida del convenio para la flexibilidad horaria, proponer la creación de una guardería sindical...). Medir si después los participantes mantienen estas ideas (alentándolos a proponerlas en la negociación colectiva o en la política local). Se podría repetir el taller anualmente para ver cómo evolucionan las propuestas y si ya se han dado algunos pasos (p. ej., si se ha impulsado algún servicio público de cuidados).



**ADAPTACIONES.** Si no se dispone de muchas mujeres afiliadas, abrirlo también a miembros de movimientos feministas externos. Adaptarlo a realidades específicas (p. ej., en comunidades rurales, incidir en el cuidado de cultivos y animales; en zonas urbanas, en sanidad y educación). Incorporar herramientas digitales (rotafolios virtuales) para talleres online. También se pue-

den hacer grupos focales por edad (personas mayores imaginando cómo adaptarán la jubilación con cuidados, y jóvenes hablando de conciliación profesional). Acoger propuestas de apoyo mutuo comunitario y sistemas de cuidados no-mercantilizados, si existen en la zona. Para hacerlo en clave comprometida, incluir el eje financiero en la discusión: por ejemplo, el sindicato elabora un pequeño dossier sobre “financiación de cuidados” como seguimiento.

#### OTRAS ACTIVIDADES:

**3.3. FORMACIÓN EN ECOFEMINISMO Y SINDICALISMO.** Organizar una charla o mesa redonda con ponentes del movimiento feminista y ecologista para explorar la intersección entre feminismo y lucha laboral. Invitar a militantes de colectivos feministas, cooperativas de cuidados o investigadores en ecofeminismo. El objetivo es reflexionar conjuntamente sobre preguntas como: ¿Qué significa poner la vida y los cuidados en el centro de la economía? ¿Cómo llevar a cabo una transición ecológica justa teniendo en cuenta las desigualdades de género? Tras las ponencias, discutir ideas de campañas o reivindicaciones sindicales con perspectiva feminista y ecológica (p. ej., transporte público seguro y sostenible para trabajadoras nocturnas, planes de transición en sectores contaminantes que recoleen primero a mujeres y colectivos vulnerables, etc.).

**3.4. GRUPO DE LECTURA SOBRE ECOFEMINISMO.** Crear un espacio mixto o no mixto, presencial o virtual, para compartir lecturas comunes y formarse sobre cómo incorporar la perspectiva ecofeminista. Algunos libros para empezar pueden ser: *Economías feministas*. Arraigo, vínculo, subversión<sup>x</sup> o *Decreixement ecofeminista*. *Desaccelerar per recuperar la vida*.<sup>xi</sup>



Imagen:  
Reunión del sindicato de  
trabajadoras del hogar y los  
cuidados Sindillar/Sindihogar.  
Núria Gebelli. La Directa.

# RACISMO, REARME Y NEO- COLONIALIDAD

## ¿QUÉ ESTÁ PASANDO?

¿Cómo hablar de derechos laborales si una parte esencial de nuestra economía descansa en personas migradas invisibilizadas y explotadas? ¿Aceptaremos que la irregularidad administrativa sirva para mantener los salarios bajos y vidas deshumanizadas vividas con miedo? ¿Es realmente justa una transición ecológica que sigue basándose en la extracción y el colonialismo? ¿Y qué vamos a hacer, la clase trabajadora global, frente a una nueva escalada bélica y de rearme?

Estas preguntas nos llevan a una evidencia innegable: sin combatir el racismo laboral, las leyes de extranjería y las nuevas formas de colonialismo y militarismo, no puede haber unidad real de la clase trabajadora ni una transición ecosocial verdaderamente justa.

**CONTINUIDAD DEL COLONIALISMO EN LA TRANSICIÓN ECOSOCIAL.** Los países y empresas del Norte global siguen aprovechándose del trabajo y los recursos del Sur global, reproduciendo las relaciones coloniales. La transición energética o nueva economía verde no escapa de esta lógica si no se llevan a cabo cambios profundos: la extracción masiva de minerales para tecnologías renovables en África o América Latina está provocando nuevas oleadas de explotación y conflictos socioambientales. Si durante la época industrial las empresas occidentales extraían enormes cantidades de carbón en minas de África y América Latina, ahora hacen lo mismo con el cobalto, el litio o el níquel; los minerales



**27 JULIO**  
**MANIFESTACIÓN**  
EN CONTRA DE LA COMPPLICIDAD DEL GENOCIDIO EN PALESTINA  
↑ Plaza Juan de Lima, Algeciras ⌚ 11:30H  
**NINGÚN PUERTO**  
**PARA EL GENOCIDIO**

Imagen: Uno de los carteles de la Campaña internacional BDS 'Ningún puerto seguro para el genocidio'

son distintos pero la relación colonial es idéntica. Comunidades enteras del Sur Global están sufriendo desposesión de tierras, contaminación, desplazamientos forzosos y violaciones de derechos humanos para poder proveernos de materiales “verdes” en el mercado occidental. Sin una mirada antirracista y decolonial, la transición ecológica perpetúa las jerarquías mundiales: las trabajadoras y trabajadores del Sur seguirán siendo explotados y precarizados para sostener el bienestar del Norte.<sup>xii</sup>

**DEUDA ECOLÓGICA CON LOS PAÍSES DEL SUR GLOBAL.** Además del saqueo neocolonial, el calentamiento global acaba afectando más duramente a las regiones más empobrecidas que, al mismo tiempo, han sido las menos responsables, lo que aumenta la desigualdad. Es por eso que una transición ecosocial con mirada de justicia global debe incorporar medidas de reparación de las deudas históricas.

**CARRERA POR EL REARME EN UN CONTEXTO DE ESCALADA BÉLICA.** El conflicto en el Donbás ucraniano y la posterior invasión rusa de Ucrania inició una nueva etapa militarista en la que las guerras han dejado de ser periféricas y silenciadas para convertirse en el centro de la geopolítica mundial. El genocidio de la población palestina que perpetúa Israel y la escalada bélica de Estados Unidos con Trump al frente, que ha arrastrado a los miembros europeos de la OTAN a subir el presupuesto de defensa a costa de políticas sociales, han seguido profundizando en esta lógica militarista, que ha terminado por hacer saltar por los aires el marco de derecho internacional creado después de la Segunda Guerra Mundial. Además, este nuevo contexto se impone por encima de los Acuerdos de París de reducción de las emisiones y deja en papel mojado las promesas de transición verde.

**RELACIÓN ENTRE CRISIS CLIMÁTICA Y GUERRA GLOBAL.** Ante la crisis ecológica, que evidencia la incompatibilidad del sistema actual con la preservación de la vida, al capitalismo sólo le queda la guerra para legitimar su continuidad. El crecimiento ilimitado y la explotación de recursos chocan contra los límites ecológicos del planeta. Este modelo ya no puede sostenerse con la “promesa de prosperidad”, y recurre a otros medios para mantener su hegemonía: militarismo, miedo y polarización. La guerra actúa como una forma de reorganizar el capital, estimular la producción y reafirmar el poder político ante el colapso ecológico y social. Es un mecanismo de continuidad frente a la crisis interna que él mismo ha generado. Con un planeta al límite, este mecanismo es mucho más peligroso e insostenible.

**EXPLOTACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS MIGRADAS.** Una parte creciente de la clase trabajadora en el Estado español son personas migradas que a menudo ocupan los puestos de trabajo más duros y peor remunerados. En el campo, en la construcción, el servicio doméstico, la hostelería o el trabajo en plataformas se concentra la mano de obra extranjera y/o racializada en condiciones precarias. En España buena parte de los trabajos agrarios o de los cuidados a domicilio es realizado por personas de fuera de la UE. Estos trabajadores y trabajadoras son esenciales pero invisibles y su vulnerabilidad normalmente es explotada por empresarios: salarios por debajo del convenio, horas extra no pagadas, ninguna protección social ni sindical, etc.

**BARRERAS LEGALES Y RACISMO INSTITUCIONAL.** Las políticas migratorias y la ley de extranjería dejan a cientos de miles de personas en situación administrativa irregular, condenándolas a la clandestinidad laboral. Sin permiso de residencia y trabajo, estos trabajadores y trabajadoras quedan fuera de la protección legal

y sindical, y se convierten en mano de obra fácilmente explotable. Incluso quien tiene papeles también sufre discriminaciones institucionales: por ejemplo, hasta hace poco las trabajadoras del hogar estaban excluidas de la prestación por desempleo. Además, la burocracia para regularizarse es muy lenta y arbitraria según sea su origen, lo que crea un ejército industrial de reserva al servicio del neoliberalismo del Norte Global que la patronal utiliza para presionar a la baja sobre las condiciones de todo el mercado laboral.

**RACIALIZACIÓN DE LA PRECARIEDAD.** La racialización (asociar ciertos colectivos étnicos a roles sociales inferiores) funciona como herramienta de división de la clase trabajadora y de profundización de la explotación. Históricamente, se ha relegado a las personas migrantes y racializadas a trabajos que la población local rechaza debido a sus malas condiciones (recoger fruta, limpiar hoteles, cuidados 24 h, obras peligrosas, etc.), perpetuando estereotipos de “trabajos de inmigrantes”. Este esquema racista permite pagarlos menos y tenerlos en condiciones que no se aceptarían para otras trabajadoras o trabajadores. Cuando esto se da en sectores feminizados la consecuencia es una triple explotación: por clase, por género y por origen. Esto afecta a toda la clase trabajadora, autóctona o no, ya que permite que la patronal rebaje los estándares generales de las condiciones laborales.

**AUTOORGANIZACIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA MIGRANTE Y RACIALIZADA.** Ante el racismo institucional y la desprotección, han surgido movimientos de trabajadores y trabajadoras racializadas que se autoorganizan para defender sus derechos. Por ejemplo, el Sindicato Popular de Vendedores Ambulantes de Barcelona (conocido como sindicato de manteros o top manta), un colec-

tivo muy perseguido policial y mediáticamente. Estos crearon la cooperativa Top Manta y un sindicato propio para denunciar el racismo, reclamar permisos de trabajo y combatir la criminalización de su actividad. Otro caso es el colectivo Jornaleiras de Huelva en Lucha, integrado por temporeras del campo que decidieron organizarse al margen de los sindicatos agrarios tradicionales y gracias a ellas se ha visibilizado la situación de abusos laborales y sexuales generalizados en la industria de la fresa. Estos movimientos muestran que, cuando los sindicatos no llegan a ciertos colectivos, estos se organizan por su cuenta y nos interpelan a cambiar.

**IMPACTO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS.** El racismo laboral profundiza en las desigualdades y la fragmentación de la clase trabajadora. Para las personas migradas y racializadas, implica vivir con miedo e inseguridad constante. Al mismo tiempo, el conjunto de la clase trabajadora vemos cómo la sobreexplotación de las personas trabajadoras más precarias presiona los estándares laborales a la baja: se normaliza que gente trabaje por 2 € la hora o sin contrato y se debilita la capacidad de negociar condiciones dignas para todos/as.

**COMBATIR EL RACISMO Y EL COLONIALISMO ES UNA CUESTIÓN DE CLASE.** En conclusión, sin igualdad de derechos para las personas migrantes, la unidad y la fuerza del movimiento obrero quedan muy debilitadas. El antiracismo está en el centro de la lucha por un futuro donde ningún trabajador o trabajadora sea considerado de segunda categoría. Si la transición energética se construye sobre una nueva explotación colonial, el resultado no será sostenible ni justo a nivel global.

## ¿QUÉ PODEMOS HACER?

**REGULARIZACIÓN PARA TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS.** Una demanda básica es la regularización masiva de trabajadores y trabajadoras migrantes para que tengan permisos de residencia y de trabajo que les permitan salir de la economía sumergida. Presionar para que se vayan derogando cada vez más aspectos de la Ley de Extranjería como las deportaciones o las trabas a los procesos de arraigo social y laboral. Garantizar que todas las personas —tengan o no papeles— disfruten de todos los derechos laborales efectivos: a sindicación, negociación colectiva, protección social básica, etc. Colaborar con plataformas como Regularización Ya o Cerramos los CIEs, unificando la lucha por derechos laborales con la lucha por los derechos humanos de las personas migrantes. Sólo con papeles para todos/as podremos eliminar la herramienta que utiliza el capital para dividirnos y precarizarnos.



Un ejemplo es la huelga de trabajadores y trabajadoras sin papeles en 2008 en Francia con el apoyo del sindicato francés CGT. También la ILP Regularización Ya, con el apoyo de más de 900 organizaciones sociales, que mientras estamos terminando de redactar esta guía ha sido aprobada y está en proceso de hacerse efectiva.



Imagen: Manifestación Regularización Ya.  
Pedro Mata de [Fotomovimiento](#)

**ADAPTAR EL SINDICALISMO A LOS COLECTIVOS VULNERABILIZADOS.** Habilitar la afiliación de personas en situación irregular y abrir sus

puertas a formas de lucha no convencionales. Crear estructuras flexibles como federaciones de trabajadores y trabajadoras de la economía informal, secciones de personas migradas en distintos sectores o sindicatos de nuevo tipo que se adecuen a sectores emergentes. Establecer alianzas con colectivos migrantes, asesorándoles legal y logísticamente, pero respetando su autonomía. Asegurar la representación de personas racializadas en los órganos de dirección sindical y romper la imagen única del sindicalista como un hombre blanco autóctono. Descentralizarnos, trabajar barrio a barrio y cooperar con ONG o asociaciones migrantes en red. El objetivo es que ninguna persona trabajadora explotada se quede fuera de la familia del sindicalismo.



El colectivo Riders x Derechos, con el apoyo de la Intersindical, consiguió la aprobación de la “Ley Rider” y extender el debate sobre falsos autónomos en plataformas digitales a muchos más sectores. En el campo, el colectivo JHL con el apoyo del SAT en Andalucía, la Lega Braccianti en Italia con el apoyo de USB o Fruita amb Justícia Social en Cataluña con el apoyo de CGT y CNT. Todos estos colectivos han logrado visibilizar la explotación en el campo y un incremento muy notable de las inspecciones laborales y sanciones.

**COMBATIR EL RACISMO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.** Negociar medidas antidiscriminación en los convenios: protocolos para denunciar tratos discriminatorios por mandos o clientes, sanciones si se descubre selección de personal por origen, etc. Organizar talleres en la empresa sobre diversidad, para que la plantilla

entienda y valore la interculturalidad como una riqueza y no caiga en estereotipos. Promover campañas de sensibilización, con carteles, charlas o vídeos en el centro de trabajo, enfatizando la solidaridad entre compañeros y compañeras de todas las procedencias. Un ambiente de respeto e igualdad es la base para que las personas migradas se sientan parte de la colectividad y se animen a participar sindicalmente.



En el Reino Unido, el sindicato UNISON ha publicado guías para unir la acción sindical con estrategias de negociación para la igualdad racial. La federación sindical TUC ha documentado campañas y estrategias conjuntas de los sindicatos para combatir el racismo institucional y ha luchado para crear comités de igualdad racial en entidades públicas e incluir objetivos de contratación diversa en los convenios del sector público.

**SOLIDARIDAD INTERNACIONALISTA Y ANTICOLONIAL.** Hay que reforzar los lazos con los sindicatos y movimientos sindicales en el Sur Global, para darse apoyo mutuo en las luchas contra las multinacionales y las políticas de austeridad impuestas. También es importante denunciar los tratados comerciales y de inversiones que empobrecen a los países del Sur y provocan migraciones forzosas. Es importante fomentar una conciencia de clase mundial e inculcarnos el internacionalismo proletario: el abuso a una trabajadora o un trabajador en cualquier parte del mundo es un abuso a toda la clase. La transición ecosocial ha de ir acompañada de reparaciones en el Sur Global (transferencia tecnológica, inversiones éticas, apoyo a sindicatos emergentes) y de un consumo responsable en el Norte. Sólo así romperemos la lógica colonial que persiste.



En los sindicatos de estibadores encontramos varios ejemplos a lo largo de la historia: en los años 60, en favor de la independencia de las colonias africanas; en el año 84, contra el apartheid sudafricano, y actualmente el movimiento BDS contra el genocidio palestino.



Una bandera Palestina durante una protesta en el puerto de Tacoma, Washington. M. Scott Brauer. Bloomberg

**COMPROMISO ANTIMILITARISTA.** Ante el rearme y la escalada bélica, los sindicatos ecosocialistas tenemos dos retos. El primero es no alimentar las ansias militaristas que justifican el rearme en base a la creación de empleo, y dejar claro que la verdadera urgencia es climática y social. El segundo es convertirse en agentes internacionalistas que contribuyan a defender los derechos humanos desde abajo, a través de acciones de solidaridad y denuncia que ayuden a crear soluciones no militaristas a las amenazas bélicas imperialistas.



El 15 de octubre de 2025, la Taula Sindical de Catalunya, que agrupa a los sindicatos combativos y de clase, se volcó en la convocatoria de huelga general por Palestina. Lucas Plan de 1976 es un referente histórico de la lucha por un plan de producción sostenible frente a los abusos empresariales. Frente a recortes y despidos, trabajadores y trabajadoras desarrollaron un plan alternativo de producción bajo el criterio de evitar despidos y redirigir la producción destinada al sector militar hacia bienes socialmente útiles y esenciales.

# ACTIVIDADES

## 4.1. MAPA DE LA DIVERSIDAD Y EL RACISMO EN EL PUESTO DE TRABAJO

Analizar la composición de la plantilla o del sector en términos de origen y condiciones de precariedad y temporalidad. Debatir si existen prácticas discriminatorias como, por ejemplo, que en la producción o en el almacén la mayoría de las personas sean racializadas, mientras que en oficina no, o si hay tensiones o discriminación por motivos culturales. Con la información recogida, elaborar un diagnóstico del racismo laboral en nuestro entorno. Discutir propuestas para mejorar la inclusión y la igualdad (traducir comunicados a otros idiomas, realizar formación intercultural, etc.). Comprometernos como sindicato a implementar algunas medidas.

**OBJETIVOS PEDAGÓGICOS.** Diagnosticar de forma colectiva la composición étnica y migratoria del trabajo e identificar prácticas de discriminación. Se elabora un mapa de diversidad en el que se visualiza cuántas personas trabajan en situación irregular o son migrantes, qué puestos ocupan y cuáles sin sus condiciones laborales (salarios, temporalidad) más habituales. El objetivo es evidenciar el racismo institucional en el puesto de trabajo y abrir un debate sobre medidas de inclusión e igualdad.



**METODOLOGÍA.** Repartirse el trabajo: un equipo hace un listado del personal por origen geográfico y regularización (recolección de datos disponibles, entrevistas anónimas), otro examina las diferencias en las condiciones laborales según su origen (¿existe un sector donde prácticamente toda la plantilla es migrante y tenga contratos precarios?), etc. Representarlo en gráficos sectoriales o mapas visuales.

Sistematizar las situaciones discriminatorias y de segregación detectadas, después proponer acciones sindicales concretas: por ejemplo, traducir comunicados y contratos a otras lenguas, realizar formaciones interculturales, mejorar la resolución de conflictos, orientar las afiliaciones hacia las personas migradas. Asumir un compromiso público de trabajar el antiracismo como parte de la lucha de clases.



**DURACIÓN ESTIMADA.** 2 horas (para realizar una diagnosis inicial básica). Se puede ampliar a un taller de un día si se desea profundizar en entrevistas cualitativas con testigos.



**MATERIAL.** Datos de la plantilla (con criterio de diversidad y protección de los datos personales), ordenadores para realizar mapas o gráficos, pizarra para anotar observaciones cualitativas, traductores disponibles para recoger testimonios en lengua de origen si es preciso.



**EVALUACIÓN/SEGUIMIENTO.** Elaborar un informe interno titulado “Radiografía del racismo laboral” y utilizarlo como punto de partida de un protocolo sindical. Evaluar si después se han implementado medidas. Medir la participación de colectivos migrantes en las actividades sindicales. Cada año revisar el mapa con nuevos datos y ver si las medidas adoptadas han reducido la segregación y la discriminación (p. ej., más migrantes en trabajos de gestión).




**ADAPTACIONES.** Cuando existe diversidad lingüística, implicar a las organizaciones de personas migrantes en la elaboración del mapa (p. ej., pedirles que faciliten datos o asesoría). Incluir la perspectiva interseccional: ¿cómo afecta la racialización a las mujeres migrantes? ¿Y la religión, la orientación sexual, la edad, etc.? Si el sector tiene mucha temporalidad (turismo, construcción), enlazarlo con actividades de trabajo precario (asambleas de precarias) para no duplicar esfuerzos.

#### 4.2. PROTOCOLO DE APOYO A UN/A COMPAÑERO/A EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR

Simular una situación en la que un compañero o compañera sin documentación sufre un accidente laboral grave. Dividir a las personas participantes en roles: trabajador/a herido/a, trabajador/a testigo, encargado/a de obra, delegado/a sindical, periodista, inspector/a de trabajo, etc. Representar la escena desde el accidente y los intentos de la empresa por ocultarlo. El delegado o delegada sindical intenta intervenir. Se debate qué podría hacerse desde el sindicato: denunciarlo públicamente a la prensa, acompañar al trabajador o la trabajadora a denunciar a pesar de su situación irregular, movilizar una protesta, etc. El objetivo es entender los obstáculos que afrontan las personas sin papeles y ponernos a prueba en cómo apoyarles. Elaborar un protocolo básico de actuación sindical en casos de abusos a estas personas.

**OBJETIVOS PEDAGÓGICOS.** Entender los obstáculos legales e institucionales que afectan a las personas trabajadoras en situación irregular y practicar cómo protegerlas. Mediante una simulación de accidente laboral con alguien sin documentación, ponemos a prueba la respuesta sindical. El objetivo es comprobar qué recursos tenemos (denuncia anónima, comunicados públicos, alianza con ONG...) y elaborar un protocolo básico de actuación. Así, el sindicato estará preparado si realmente se presenta esta situación en la vida real.

 **METODOLOGÍA.** Preparar un juego de roles. Asignar roles: trabajador/a migrante herido/a, testigo (compañera/o), encargada/o, delegada/o sindical, periodista local, ins-

pector/a de trabajo (a veces ausente), etc. Representar la escena del accidente y el intento de la empresa de ocultarlo (presionando a la persona herida para que no denuncie). La delegada o el delegado sindical debe intervenir: por ejemplo, llamando a un/a abogado/a, llamando a la prensa, movilizando a otros trabajadores y trabajadoras en solidaridad. Simular la secuencia (15-20 min). Después, realizar un debate: ¿qué acciones fueron efectivas? ¿Qué dificultades se encontraron (miedo a represalias, miedo a la policía)? A continuación, rediseñar en grupo un protocolo básico: por ejemplo, lista de pasos (acompañar a la persona trabajadora a poner la denuncia, contactar ONG pro derechos humanos, hacer presión mediática) y apoyo legal disponible. Finalmente, se formaliza el protocolo en una pauta escrita que se difunde al sindicato.



**DURACIÓN ESTIMADA.** 2 horas (10-15 min de escenario, 30 min de discusión y redacción del protocolo).



**MATERIAL.** Guión básico del accidente, vestuario o caracterizaciones para el rol. Hojas para escribir el protocolo resultante. Teléfonos simulados (para llamadas fingidas). Clip de un noticiero en blanco (para montar un vídeo simulado con un testigo).



**EVALUACIÓN/SEGUIMIENTO.** Revisar que el protocolo cubra todas las fases (ayudar a la víctima, documentar, denunciar penalmente, buscar abogada/o, prensa). Evaluar que el protocolo se difunda (colgarlo en la web sindical, incluir en formaciones futuras). Cuando el sindicato atienda un caso real (aunque no sea de baja laboral, puede ser por despido irregular), revisar si se ha seguido el protocolo y ajustarlo. El nivel de implementación de las medidas del protocolo (cuántas denuncias forma-

les realizadas, cuántos implicados acogidos, etc.) será el seguimiento final.



**ADAPTACIONES.** Si no es posible realizar un juego de roles, simular una discusión en pequeño grupo sobre cómo reaccionar y alcanzar un protocolo consensuado. Para tomar perspectiva comunitaria, involucrar a ONGs de apoyo a inmigrantes en el taller para que aporten información sobre derechos y recursos. En sectores con presencia de trabajadores y trabajadoras sin papeles (hostelería, ocio), realizar talleres orientados a crear redes de apoyo interno antes de que sucedan incidencias. También puede centrarse en la parte emocional del delegado o delegada sindical, abordando el miedo a los sin papeles, para incluir apoyo psicológico en el protocolo.

#### OTRAS ACTIVIDADES:

**4.3. FERIA DE SOLIDARIDAD GLOBAL.** Organizar con otros colectivos locales una jornada intercultural en el barrio o municipio que promueva la unión entre trabajadores y trabajadoras de aquí y de fuera. Paradas informativas de sindicatos, cooperativas y colectivos antirracistas y un espacio de debate sobre trabajo digno y migración. Recoger firmas por alguna causa y dar la voz a testigos migrantes para que expliquen su lucha o iniciativa. El objetivo es fortalecer los lazos comunitarios y hacer más accesible el sindicato a los colectivos migrantes.

**4.4. MAPA DE SOLIDARIDAD.** Confeccionar un mapa-hilo sobre cómo han actuado históricamente los sindicatos locales contra el apartheid y el colonialismo. Comparar el resultado con el mapa de precariedad y género en el sector y ver las coincidencias.

Imagen: [frutaambjusticia.cat](http://frutaambjusticia.cat)



# DEMOCRACIA Y PLANIFICACIÓN



## ¿QUÉ ESTÁ PASANDO?

¿Podemos hablar de transición justa si los gobiernos y las grandes empresas planifican el futuro a puerta cerrada mientras la clase trabajadora somos quienes sufrimos sus consecuencias? ¿Y qué hacer para que la transformación ecológica no sea un nuevo episodio de paro masivo, desindustrialización y pérdida de derechos, sino una oportunidad para ganar poder colectivo y democratizar la economía? ¿Qué ocurre si los sindicatos no llegamos a sectores emergentes, a la gente joven o a los trabajadores y trabajadoras más precarios, o si mucha gente ya no nos percibe como una herramienta útil? ¿Cómo construimos fuerza colectiva en medio de un escenario dominado por la emergencia climática, la digitalización y una nueva ola de escalada bélica? ¿Y cómo podríamos hacer de ese frente común un activo capaz de disputar el rumbo de la transición ecosocial?



Estas preguntas abren el debate sobre la necesidad urgente de construir un contrapeso obrero fuerte, basado en una planificación estratégica desde abajo, donde el sindicalismo se convierta en un actor central de un nuevo modelo productivo fundamentado en la propiedad colectiva y la decisión democrática. Nos interpelan directamente a repensar de arriba abajo la estrategia, la organización y la propia imagen del sindicalismo; nos obligan a incorporar nuevas agendas, a innovar radicalmente en las formas de lucha y a reconectar con aquellos sectores hoy desorganizados para recuperar una iniciativa política que nos permita cohesionar y transformar la realidad.

**CHANTAJE DE LAS CORPORACIONES GLOBALES.** El creciente poder de las transnacionales dificulta cada vez más la regulación de la economía por parte de las comunidades y los gobiernos. A menudo utilizan la amenaza de la deslocalización para evitar respetar derechos laborales o leyes ambientales, apoyadas por tratados internacionales y organismos como la OMC que protegen los intereses privados por encima de los estados. Además, estamos viendo actualmente cómo los nuevos acuerdos

en el marco de la OCDE fijan tipos impositivos a las empresas transnacionales que limitan la posibilidad de recaudación de los países más pobres.<sup>xiii</sup>

**LA TRANSICIÓN “DESDE ARRIBA”.** Si las trabajadoras o trabajadores no participan en la planificación, el modelo energético y ecosocial será dictado por las élites financieras que ven la emergencia climática como una nueva vía de negocio. Esto puede repetir los efectos de transiciones industriales pasadas, provocando paro masivo, pobreza y éxodo, mientras fondos públicos como los Next Generation de la UE financian empresas privadas sin garantías de responsabilidad climática o social real a medio o largo plazo. Democratizar y planificar estratégicamente este proceso es vital para conseguir una transición justa en lugar de un cambio caótico impuesto.

**SOCIALIZACIÓN DE SECTORES ESTRATÉGICOS.** Cada vez más sectores esenciales de la economía son atacados por la especulación.<sup>xiv</sup> Los sectores clave, como la energía, el transporte o la alimentación, tienen que dejar de estar en manos de accionistas que buscan el beneficio privado. Sólo con propiedad y gestión públicas o colectivas y con una planificación democrática que implique a instituciones, trabajadores y comunidades, podremos orientar la economía hacia la satisfacción de necesidades reales, la redistribución de la riqueza y la protección del planeta.

**PLANIFICACIÓN A LARGO PLAZO.** En las últimas décadas, la multiplicidad de luchas y la fragmentación de la identidad de clase nos ha llevado a una dinámica en la que hemos ido de conflicto a conflicto sin visión global, actuando de forma reactiva después de la agenda del capital. Hemos de superar este modelo: la estrategia debe incluir la organización de sectores clave, la

creación de cajas de resistencia y la elaboración de informes de transformación sostenible para erosionar el poder patronal de forma sostenida.

**DEMOCRACIA INTERNA COMO ESCUELA.** La democracia participativa en el sindicato nos entrena para la democratización de la economía: aprendemos a decidir colectivamente en nuestra organización y estamos mejor preparados para gestionar colectivamente las empresas o los recursos en un futuro modelo autogestionario.

**PROTAGONISMO EN LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL.** Durante décadas, las “utopías” sociales e ideológicas han servido a los sindicatos para empujar sus luchas. Con la llegada del neoliberalismo, la vía de los pactos con la patronal, del estado como fuerza mediadora y de la paz social-laboral se volvió hegemónica. Los sindicatos no debemos ser sólo un negociador de convenios, sino la herramienta donde trabajadores y trabajadoras decidimos qué y cómo producimos. Esto amplía el imaginario, eleva la mirada de la lucha y da un sentido estratégico a cada victoria cotidiana hacia un horizonte de democratización generalizada. Un poder sindical como herramienta democratizadora de la empresa o sector es la antesala de futuros modelos de economía social y democracia económica.

**NUEVAS REALIDADES Y MÉTODOS DE LUCHA.** En muchos países, los sindicatos tradicionales han visto disminuir su afiliación y presencia en los centros de trabajo, especialmente entre la juventud y los nuevos sectores de la economía.<sup>1</sup> Renovarnos es crucial: los sindicatos debemos sindicalizar las nuevas formas de trabajo (temporales, plataformas digitales, IA...). No podemos centrarnos sólo en el salario si el cambio climático amenaza

con destruir los puestos de trabajo; son necesarias reivindicaciones que integren las reducciones de costes ambientales con medidas compensatorias para la clase trabajadora.<sup>xv</sup>

**COHESIÓN DE UNA CLASE FRAGMENTADA.** Fruto de todos estos procesos de flexibilización del trabajo, la creación de una identidad de clase se ha complicado. La clase trabajadora es diversa y está dispersa: por tipo de contrato, por sector, por etnia, por género, etc. El sindicalismo es clave para unir lo que el capital divide; para ello, es necesario incorporar agendas feministas, antirracistas y ecologistas. Así, nos volveremos relevantes para colectivos más amplios y reforzaremos la solidaridad: conectando cada lucha con las demás, construyendo un movimiento obrero más fuerte y cohesionado.

**CONSTRUCCIÓN DE CONTRAPODER DUAL.** Para disputar las decisiones en las élites, es necesario un bloque social que una el poder en el centro de trabajo (sindicatos) con la presión en la calle y en las instituciones (movimientos sociales). Esta alianza nos permite combinar la capacidad de organización y los métodos de lucha obrera con las teorías de cuidados, los límites planetarios y la realidad colonial aportados por los movimientos sociales. Las trabajadoras son también mujeres que sufren violencias machistas y racistas; los activistas ambientales son trabajadores que también necesitan salarios dignos.<sup>13</sup>

13 Para un análisis interesante en la línea que vamos comentando en esta guía sobre la debilidad de la estrategia pactista, véase: <https://vientosur.info/la-derecha-extrema-crece-porque-la-izquierda-lo-permite/>

## ¿QUÉ PODEMOS HACER?

**DEMOCRATIZACIÓN INTERNA, AUTOEVALUACIÓN Y PARTICIPACIÓN ECONÓMICA.** Para que un sindicato sea realmente fuerte, debe empezar por ser radicalmente democrático, horizontal y transparente en su funcionamiento interno. Una estructura donde la base se sienta partícipe de las decisiones estratégicas aumenta drásticamente la capacidad de movilización en escenarios de conflicto. Esto implica implementar constantemente procesos de autoevaluación: crear comisiones de base que revisen las prácticas sindicales para identificar barreras que frenan la participación, así como establecer mecanismos de rotación de cargos de portavoz y cuotas de representación para mujeres y jóvenes. La renovación estructural debe ir acompañada de una democratización de las finanzas, permitiendo que la afiliación se involucre directamente en la gestión de los recursos y las estrategias económicas de la organización.



Algunos ejemplos en los que nos podemos fijar son la Revolta Pagesa y el Gremi de la Pagesia Catalana como respuesta crítica a los modelos de representación tradicionales, consiguiendo victorias contra la burocracia. O el modelo de presupuestos internos participativos del sindicato metalúrgico de São Bernardo do Campo en Brasil, que involucra a la afiliación en las decisiones financieras.

**UN SINDICATO ABIERTO, PERMEABLE Y SOCIALMENTE CONECTADO.** El sindicalismo del siglo XXI debe dejar de ser visto como una organización “corporativa” que sólo defiende los intereses de sus miembros para convertirse en un motor de cambio social amplio. Esto se logra abriendo las actividades, asambleas y campañas a personas no afiliadas y a activistas de otros movimientos sociales (ecologistas, vecinales, feministas), generando una simbiosis donde los problemas comunes se discuten conjuntamente. Esta apertura requiere crear espacios de coordinación permanentes, tales como asambleas sociales locales que sirvan para buscar apoyos mutuos e informar de las luchas de cada colectivo, rompiendo el aislamiento del sindicato respecto a su entorno comunitario.



Como el sindicalismo de vivienda, que prioriza las redes comunitarias y la participación abierta; la Confederación del Frente Común Canario (2025), que une sindicatos, movimientos sociales y científicos, o la cesión de recursos del sindicato UGTT en Túnez a los movimientos sociales durante las revueltas de 2011.

**ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN DIGITAL Y ORGANIZACIÓN FLEXIBLE.** La batalla por la opinión pública y la movilización también se libra en el espacio digital. El sindicato ha de dominar las nuevas formas de comunicación (vídeos cortos, podcasts, memes) con el objeto de hacer llegar mensajes laborales de forma atractiva y combatir la desinformación. Hay que capacitar a delegados y delegadas jóvenes en herramientas digitales y usar plataformas de mensajería para una organización rápida. Paralelamente, es necesario adaptar las estructuras de afiliación a la precarie-

dad actual: crear fórmulas flexibles para personas freelance, autónomas o que trabajan en la economía informal, con cuotas simbólicas para parados/as y secciones virtuales para quien trabaja de forma dispersa o remota. El objetivo es eliminar cualquier barrera de entrada al sindicato.



La Unión de Trabajadores de la Economía Popular (UTE) en Argentina organizó a millones de trabajadoras y trabajadores de la economía informal hasta ser reconocida oficialmente como sindicato.



Jornada de lucha por la tierra, techo y trabajo. 2024. UTEP.

**NEGOCIACIÓN POR EL BIEN COMUNITARIO (BARGAINING FOR THE COMMON GOOD).** Esta metodología propone que los sindicatos, al negociar convenios colectivos, no se limiten a mejoras salariales, sino que incluyan demandas de la comunidad (familias, usuarios, vecindario). Esto requiere una coordinación previa con los colectivos sociales para identificar objetivos tangibles que benefician al entorno general, transformando una huelga laboral en una campaña de apoyo social masivo. Dentro de esta estrategia, se propone identificar objetivos comunes en los que las luchas laborales y ecológicas sean inseparables, como la transición ecosocial justa o la valorización de los servicios de cuidados.



La campaña “Berlín se mantiene unida” (2023), donde el sindicato Ver.di y ecologistas se unieron en favor de un transporte público sostenible; el bloqueo de estiba-

dores en Génova, Grecia o Cataluña contra barcos de material militar israelí; y las demandas en EE. UU. en favor del uso social de los fondos de pensiones, exigiendo que se invirtieran en vivienda social y proyectos sostenibles en lugar de practicar la especulación financiera.

**FORMACIÓN INTEGRAL, INVESTIGACIÓN Y PLANES ESTRATÉGICOS ECOSOCIALES.** Formación integral, investigación y planes estratégicos ecosociales. La formación de la militancia debe ir mucho más allá de la ley laboral; hay que preparar organizadoras/es comunitarios y especialistas en medio ambiente, economía digital, huelgas de celo<sup>14</sup> y salud laboral para negociar con conocimiento ante las multinacionales. Es vital fomentar la formación conjunta con otros movimientos (ecofeminismo, antirracismo, derecho a la vivienda) para ampliar horizontes. Además, el sindicato debe dejar de ser reactivo y convertirse en un planificador activo, dotándose de la capacidad de realizar planes estratégicos a 5-10 años y equipos de estudio que, en colaboración con centros de investigación, elaboren planes industriales alternativos y sostenibles. Esto permitirá proponer escenarios de futuro concretos (fábricas transformables, puestos de trabajo verdes) para presionar a las administraciones.

14 Las huelgas de celo consisten en realizar exclusivamente las funciones laborales establecidas por el reglamento, convenio o contrato. Es una forma de ralentizar la producción y presionar de forma más larga y extensa.



La escuela de verano compartida entre la CGT Catalunya y el Sindicat de Llogateres; los informes de transición ecosocial de CGT y LAB, y el plan industrial de la fábrica Vestas en León van en esta línea.

### **DEMOCRATIZACIÓN ECONÓMICA Y CONTROL OBRERO DE LA PRODUCCIÓN.**

Hay que exigir la participación directa de los y las trabajadoras en la planificación pública, reclamando puestos en los consejos económicos, en las asambleas climáticas o en el diseño de planes urbanísticos o energéticos. En el ámbito de la empresa, las reivindicaciones deben incluir el acceso ampliado a la información financiera, la participación en decisiones de inversión y poder real en comités mixtos de seguridad o medio ambiente. El sindicato ha de defender el derecho preferente de los y las trabajadoras a hacerse cargo de la empresa en caso de cierre o deslocalización, luchando por leyes que faciliten la autogestión y la creación de empresas públicas bajo control ciudadano.



Algunos ejemplos son: el SASEC en Asturias como modelo de mediación paritaria y corresponsabilidad industrial; las experiencias de cogestión obrera en Venezuela; la creación de la cooperativa de trabajadores de Duralex (2024), y la reindustrialización de Vestas impulsada por la lucha sindical.

# ACTIVIDADES

## 5.1. TALLER DE SIMULACIÓN DE CONTROL OBRERO/COLECTIVIZACIÓN

Ejercicio de simulación: dividir a la gente en grupos y exponer el caso de una empresa que ahora pasa a estar bajo control de los trabajadores. Cada grupo debe elaborar en poco tiempo un plan básico sobre el producto, si lo cambiarían por otro más ecológico, cómo obtendrían financiación y cómo se organizarían internamente para dirigir la empresa de forma democrática. Por último, un/a moderador/a explica brevemente casos reales de empresas recuperadas y sus retos, comparándolos con las ideas de los grupos. Es fundamental formarnos en gestión empresarial para conocer bien las potencialidades y límites de los retos a los que nos enfrentamos.

**OBJETIVOS PEDAGÓGICOS.** Imaginar cómo sería la gestión de una empresa bajo control de las trabajadoras y trabajadores. Este ejercicio fomenta la toma de conciencia sobre alternativas a la propiedad privada de los medios de producción. Los objetivos son poner a prueba la capacidad estratégica de las personas participantes para desarrollar planes básicos de producción, financiación y organización democrática de una empresa según criterios sociales y ecológicos, y conocer ejemplos reales de empresas recuperadas.



**METODOLOGÍA.** Dividir al grupo en subgrupos (de 4-6 personas). A cada subgrupo se le asigna un caso de empresa concreta (puede ser ficticia, pero basada en un sector conocido: fábrica, hotel, servicio municipal, etc.). Los subgrupos tienen un tiempo limitado (30-45 min) para elaborar un breve plan: qué producto ofrecerán, si es necesario

cambiarlo por otro más ecológico, cómo obtendrán financiación (ayudas públicas, cooperativa) y cómo se distribuirán los cargos directivos de manera igualitaria. Cada grupo presenta su propuesta en 5 minutos ante el resto. Por último, la persona moderadora explica ejemplos reales de empresas recuperadas y los retos que afrontaron, contrastándolo con las ideas de los grupos.



**DURACIÓN ESTIMADA.** 2 horas (incluye reparto de casos, trabajo en equipos, presentaciones y *feedback*). Puede realizarse dentro de un curso más amplio de transición democrática.



**MATERIAL.** Fichas descriptivas de cada caso empresarial (historia, sector, mercado, motivos de crisis). Hojas grandes de papel o pizarra para elaborar el plan. Rollos de papel o pizarras blancos y marcadores. Listas con indicadores económicos básicos (mensualidades, costes energéticos, etc.) para que el grupo tome decisiones.



**EVALUACIÓN/SEGUIMIENTO.** Ver si los grupos incorporan variables ecológicas y sociales (por ejemplo, cambian a producción sostenible, crean un comité de cuidados, etc.). Después del ejercicio, se puede llevar a cabo una pequeña reflexión escribiendo en un papel qué habría sido distinto si la empresa hubiera sido financiada y gestionada colectivamente. Como evaluación general, se puede medir el impacto del taller preguntando a las personas participantes si ahora perciben las empresas recuperadas como una posibilidad real y si les ha suscitado mayor interés por conocer casos reales (pedir que apunten tres ejemplos conocidos después del taller).



**ADAPTACIONES.** Emplear ejemplos locales de empresas clave del territorio. En colectivos rurales, el caso podría ser, por ejemplo, una cooperativa agrícola colectivizada. Si las personas participantes tienen experiencia técnica

ca, que desarrollen también simples balances o planos. Para entornos digitalizados, simular plataformas auto-gestionadas de trabajo (p. ej., taxi cooperativo). En talleres más breves, y por una cuestión de tiempo, omitir la parte de casos reales y enfocarse directamente en la elaboración creativa para no alargar demasiado el tiempo. También puede hacerse una versión larga: llevar a economistas sociales o cooperativistas para que hagan *feedback* después de cada presentación.

## 5.2. IMPULSAR OBSERVATORIOS LOCALES DE TRANSICIÓN ECONÓMICA

Proponer en el ámbito municipal o comarcal la creación de un observatorio con la participación de sindicatos, universidades, administraciones y movimientos sociales que se reúnan periódicamente para analizar el rumbo de la economía local y proponer planes estratégicos. Si la administración no participa en el proyecto, el sindicato debe montarlo de forma ciudadana. Presentar datos sobre la evolución del empleo, emisiones de CO<sub>2</sub>, indicadores sociales y propuestas para una industria sostenible, formación, cooperativización, etc. Publicar informes y presentarlos al Ayuntamiento o Gobierno regional. Sería un espacio democrático de planificación paralelo al oficial, mostrando cómo sería una economía planificada participativamente.

**OBJETIVOS PEDAGÓGICOS.** Fomentar la planificación estratégica local. La creación de un observatorio económico comarcal/municipal, con participación sindical, académica, de la administración y de los movimientos sociales, permite analizar conjuntamente indicadores locales y proponer estrategias de transición. Su objetivo es demostrar, con datos y participación ciudadana, que

se puede construir una propuesta de economía democrática alternativa a la oficial.



**METODOLOGÍA.** Convocar una reunión fundacional con actores clave (Ayuntamiento, universidades, sindicatos, entidades vecinales, cooperativas) y presentar la idea. Establecer un calendario de reuniones periódicas (trimestrales). Cada encuentro debe tener orden del día con indicadores principales (p. ej., evolución del paro, consumo energético, salud ambiental) expuestos por personas expertas. Los sindicatos participan aportando datos de la situación laboral local y propuestas de formación/cooperativización. El resultado de cada sesión es un informe conjunto de rumbo económico alternativo del territorio con recomendaciones concretas (p. ej., proyectos para rehabilitación de viviendas, formación en energías renovables, creación de cooperativas agrícolas, etc.). Estos informes se publican y se presentan en el Ayuntamiento.



**DURACIÓN ESTIMADA.** Cada sesión del observatorio dura 2-3 horas. El proceso es continuado, pero se recomienda realizar al menos una reunión al año.



**MATERIAL.** Datos para la elaboración de gráficas y mapas. Equipo proyector y un soporte para la presentación de datos. Orden del día y cierre con síntesis (guion). Acceso a fuentes públicas de información (INE, agencias de energía, etc.).



**EVALUACIÓN/SEGUIMIENTO.** El indicador de éxito es la influencia que ejerza sobre decisiones políticas locales. Por ejemplo, que el Ayuntamiento solicite el informe o incluya propuestas del observatorio en su plan local de sostenibilidad. Evaluar anualmente cuántas propuestas se han implementado o en cuántas ha influido. Medir

también la participación de los sindicatos: seguimiento del número de personas afiliadas y delegadas que aportan datos e ideas. Esta autoevaluación mantiene la transparencia interna y comprueba si la organización sindical se mantiene activa en la planificación más allá de su centro de trabajo.



**ADAPTACIONES.** Si no puede obtenerse la participación institucional, el sindicato puede iniciar un “observatorio ciudadano” con la universidad y las organizaciones, y después invitar al Ayuntamiento a que se sume. En territorios pequeños, combinar fuerzas con observatorios vecinales y asociaciones existentes. Incluir perspectivas de género. Se puede realizar un observatorio sectorial (por ejemplo, “Observatorio del Transporte Sostenible” en zonas urbanas), siguiendo la misma estructura. Se puede empezar convocando jornadas de encuentro entre organizaciones del territorio –sindicatos, entidades vecinales y colectivos sociales...– con el objetivo de tejer alianzas, reforzar vínculos e identificar retos compartidos y posibles colaboraciones. Estos encuentros funcionan como un laboratorio de conocimiento mutuo y permite que vecinos/as y trabajadores/as reconozcan puntos en común y construyan redes informales que faciliten la cooperación posterior.

### 5.3. LABORATORIO DE INNOVACIÓN SINDICAL

Crear un grupo de trabajo estable en el sindicato dedicado a probar nuevas ideas organizativas. Este laboratorio ha de tener el apoyo de la dirección, pero libertad para experimentar y cometer errores. Ha de reunirse periódicamente para revisar qué ha funcionado y qué no, e ir incorporando las innovaciones exitosas en el funcionamiento general del sindicato.

**OBJETIVOS PEDAGÓGICOS.** Crear dentro del sindicato un espacio experimental para probar nuevas formas de organización y lucha. El objetivo es fomentar la creatividad y flexibilidad en la acción sindical, produciendo y probando ideas innovadoras (nuevas campañas, herramientas digitales, metodologías de lucha) sin miedo al error. Así se contrarresta la rigidez sindical tradicional y pactista y se impulsa la renovación.



**METODOLOGÍA.** Constituir un grupo de trabajo permanente que tenga el apoyo del órgano directivo, pero con autonomía operativa. Este “laboratorio” se reúne regularmente para presentar y debatir nuevas propuestas. Cada acción innovadora se pone en marcha en pequeño formato piloto a fin de recoger datos sobre su efectividad. En cada reunión de laboratorio se revisa lo que ha funcionado y lo que no, y las ideas exitosas se difunden e incorporan a la organización general del sindicato. Es clave tener una parte reducida del presupuesto (fondo de resistencia) para probar iniciativas y asumir errores sin que afecte demasiado a las cuentas generales.



**DURACIÓN ESTIMADA.** El equipo de laboratorio se reúne periódicamente. Las acciones que plantea pueden requerir diferentes temporizaciones (algunas muy rápidas, otras a largo plazo).



**MATERIAL.** Espacio (físico o virtual) para trabajar, herramientas de prototipado (ordenadores, software colaborativo). Acceso a recursos internos (contactos con otros sindicatos, conocimientos internos) y externos (formación en nuevas tecnologías). Documentación de seguimiento para anotar resultados de pruebas.

---



**EVALUACIÓN/SEGUIMIENTO.** Cada novedad lanzada por el laboratorio debe acompañarse de indicadores básicos (p. ej., si es una campaña digital, número de apoyos conseguidos; si es un nuevo formato de huelga, porcentaje de personas convocadas que responden a ella). Presentar periódicamente un informe resumen con estos indicadores, con la participación por género, la presencia en medios, etc. Su objetivo es medir si las innovaciones están dando frutos reales. Esta costumbre de autoevaluación mantiene el impulso de la renovación sindical y muestra transparencia de cara a la base.

---



**ADAPTACIONES.** Hacer una parte del laboratorio específico para jóvenes o mujeres (dentro del grupo general) para testar iniciativas que atraigan a estos colectivos (p. ej., nuevas formas de asambleas *online*, actividades culturales sindicalizadoras). En sindicatos políticamente pluridimensionales, incluir miembros independientes para aportar perspectivas no convencionales (como ficción, diseño, marketing). Para territorios sin acceso a personas expertas, emplear tutorías online o colaborar con ONGs tecnológicas. Incorporar formación previa en pensamiento lateral y vivencias tecnológicas (visitar hackatones, foros digitales) para recoger ideas. El laboratorio ha de incluir una mirada ecológica y de género en cada experimento (por ejemplo, valorar el efecto medioambiental de una acción de protesta y buscar alternativas verdes).

---

## OTRAS ACTIVIDADES:

**5.4. CURSOS DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.** Formación interna destinada a dirigentes y delegados/as para desarrollar capacidades de planificación a largo plazo y fortalecer la capacidad sindical de transición ecosocial. El curso combinaría una breve introducción teórica con talleres prácticos de análisis de contexto, diagnóstico colectivo y elaboración de un pequeño plan estratégico aplicable al territorio o sector. Tiene una duración de entre ocho y diez horas, repartidas en dos días o en formato virtual. Los materiales incluyen manuales y fichas de trabajo para elaborar DAFOs, definir objetivos mensurables y establecer indicadores de seguimiento. La evaluación se basa en la revisión de los planes y un seguimiento periódico para valorar su ejecución. Puede adaptarse a diferentes formatos, con formadores internos, sesiones breves o la incorporación de la perspectiva de género.

---

**5.5. NEGOCIACIÓN DE CLÁUSULAS DE DEMOCRACIA ECONÓMICA.** Simulación práctica mediante roles de negociación colectiva incorporando cláusulas de democratización empresarial, preferentemente vinculada a la anterior actividad que llevaba por título "Manual de negociación colectiva ecosocial". La actividad tiene como objetivo mejorar las habilidades de argumentación sindical y anticipar las posibles resistencias empresariales. Se desarrolla como un taller de dos horas con diseño de propuestas, reparto de roles entre empresa y sindicato y una mesa de negociación simulada con debate final. Los materiales básicos son dossiers de cláusulas y pizarra. La evaluación se realiza según la capacidad argumentativa y la confianza mostrada por las personas participantes, y existe la posibilidad de adaptar el formato a talleres sectoriales o a otras formaciones de negociación.

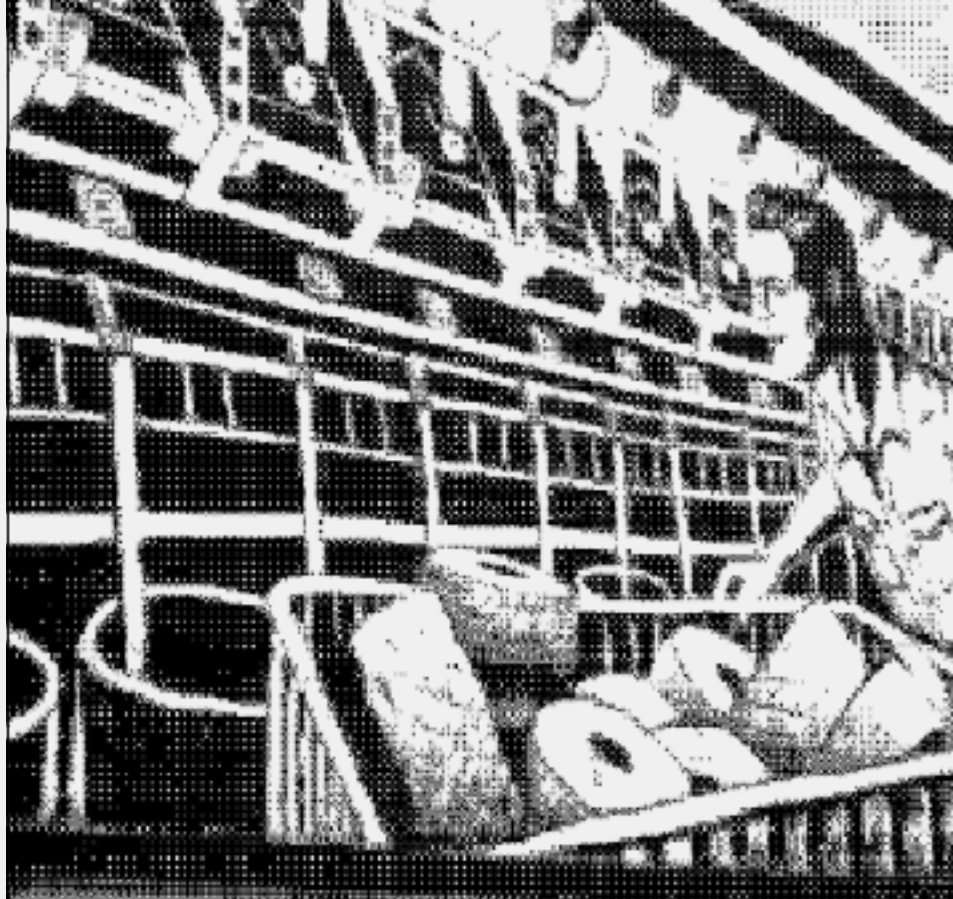
---

**5.6. ENCUESTA A LA BASE Y A PERSONAS NO AFILIADAS.** Proceso participativo para conocer percepciones, prioridades y barreras a la implicación sindical tanto de personas afiliadas como de trabajadoras no afiliadas. El objetivo es detectar carencias estratégi-

cas, mejorar la legitimidad y reforzar la capacidad de escucha de la organización. El procedimiento incluye el diseño y difusión de una encuesta (*online* o presencial), el análisis de los resultados y su presentación en asamblea abierta con propuestas de acción. El proceso se extiende durante dos o tres semanas y se repite bianualmente. El éxito se evalúa según la participación alcanzada y la implementación de los compromisos acordados. El formato es adaptable —puede incorporar versiones en papel, traducciones, entrevistas cualitativas o enfoques específicos para jóvenes.

**5.7. RENOVACIÓN COMUNICATIVA.** Reunir a un equipo mixto de comunicadores/as del sindicato y jóvenes activistas digitales en un espacio creativo. El reto: renovar la estrategia de comunicación. Dividirse por tareas: un grupo rediseña la web o las redes sociales del sindicato para hacerlas más dinámicas, otro crea prototipos de videos cortos explicando reivindicaciones, otro planifica cómo llegar a institutos, universidades o influentes con mensajes laborales. Después de implementar varias acciones de renovación, es importante medir si están dando sus frutos. Diseñar indicadores: evolución de la afiliación en menores de 30 años, participación en asambleas (total, por edad, por género...), visibilidad en prensa o redes, conquistas innovadoras (cláusulas verdes, planes de igualdad, etc.). Presentar un informe visual con estos indicadores. El hábito de autoevaluación mantiene el impulso para la renovación y la transparencia de cara a la base.

**5.8. ESPACIO DE COORDINACIÓN INTERMOVIMIENTOS.** Grupos mixtos y permanentes que promueven la coordinación solidaria frente a conflictos sociales o laborales, mediante brigadas de apoyo mutuo. Estos comités territoriales, con reuniones periódicas y calendario compartido, permiten activar respuestas rápidas y coordinar recursos entre movimientos. Tras las acciones conjuntas, se realizan espacios de evaluación en los que se analizan resultados, tensiones y mejoras futuras. La estructura puede empezar con grupos internos, utilizar canales seguros cuando sea necesario y, en su caso, conectarse con otros territorios para una coordinación internacional.



COOPERATIVA

Imagen: Mural a la Cooperativa Textil Quilmes, 2008. Buenos Aires.

## AGRADECIMIENTOS

En esta última página de agradecimientos nos gustaría recalcar el carácter colectivo de esta publicación: si bien yo firmo la autoría junto al paraguas del ODG, el trabajo de investigación previo en base al que hemos dado forma a esta guía se nutre de muchísimos autores y autoras, así como de publicaciones y trabajos propios de organizaciones sindicales que aportan conocimientos esenciales para que finalmente nosotros/as hayamos podido ordenar toda esta información, darle forma y tratar de hacerla accesible y combativa.

Gracias a todo el equipo del ODG, que de un modo u otro ha colaborado en forma de dudas, recomendaciones, contactos, información, consejos y ánimos. Un entorno laboral comunitario, comprometido, que cuida y acompaña es una trinchera difícil de encontrar y que hay que defender.

Gracias al Instituto Hegoa por la labor que realizan impartiendo y produciendo conocimiento comprometido con la transformación y la justicia social en un entorno, como es la academia de ciencias económicas, que es hostil a esta tarea y donde nadan a contracorriente. Gracias también por publicar, en su archivo, el trabajo de investigación previo que da pie a esta guía.!

Gracias a las personas de las organizaciones sindicales CGT, CNT, Co.Bas, COS, IAC y Kellys por sus aportaciones y su disposición a dedicarnos una parte de su tiempo para debatir conjuntamente las ideas de esta guía. Y gracias también a las personas del sindicalismo de contrapoder que nos han alentado a seguir con la línea de investigación de esta guía y por la labor que realizan.

Gracias a todas las comunidades de lucha, sindicatos, movimientos sociales, ciencia comprometida y cooperativas que sirven de ejemplos en esta guía y también a las que no aparecen pero se rompen la cabeza día a día para averiguar cómo vencer la impotencia y la frustración y reconciliarnos con la esperanza.

Por último, gracias a amistades, familia, profesores, compañeras de militancias y personas diversas que con sus vínculos hacen posible las condiciones para que podamos dedicarnos a hacer lo que nos apasiona: investigación al servicio de las ideas de contrapoder. Gracias.

# ANEXO: LISTA DE ACTIVIDADES

## 1. CAPITALISMO VERDE

ACTIVIDAD	DIFICULTAD	TIPO	DURACIÓN	PROFUNDIZACIÓN
<b>1.1. TALLER DE FUTURO SOSTENIBLE</b>	Media	Taller participativo	2 horas	Debatir resultados con datos reales y ejecutar ideas concretas
<b>1.2. MANUAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ECOSOCIAL</b>	Alta	Creación de material	3 horas	Simular una negociación real basada en el manual y analizar su eficacia
<b>1.3. VISITA A PROYECTOS PIONEROS</b>	Baja	Salida práctica	3 horas	Debatir aplicaciones locales y difundir los aprendizajes obtenidos
<b>1.4. JORNADA "TRANSICIÓN JUSTA" EN LA COMUNIDAD</b>	Alta	Acción comunitaria	6 horas	Añadir talleres y elaborar un documento de propuestas sindicales para la administración local
<b>1.5. MESA REDONDA CON ACADÉMICAS, ECOLOGISTAS Y SINDICALISTAS</b>	Media	Debate/ mesa redonda	2 horas	Elaborar conclusiones y planificar campañas sindicales futuras

## 2. CADENAS GLOBALES Y PRECARIEDAD

ACTIVIDAD	DIFICULTAD	TIPO	DURACIÓN	PROFUNDIZACIÓN
<b>2.1. ASAMBLEAS DE PRECARIAS</b>	Media	Debate/ asamblea	1,5 horas	Formar un comité de precarias y planificar acciones concretas emergentes
<b>2.2. MAPA DE LA CADENA GLOBAL</b>	Media	Análisis y representación	1 hora	Comparar mapas con otros países y contactar con colectivos internacionales
<b>2.3. FORO DE TRABAJADORES GLOBALES EN LÍNEA</b>	Media	Conferencia virtual	1 hora	Crear un grupo permanente de trabajo internacional y redactar un manifiesto compartido
<b>2.4. MAPA DE PRECARIEDAD EN EL SECTOR</b>	Media	Análisis de datos	1 hora	Hacer entrevistas y actualizar el análisis periódicamente; contrastar con otros sectores
<b>2.5. FORMACIONES</b>	Media	Taller educativo	1 hora	Crear materiales permanentes y programar formaciones periódicas con simulaciones
<b>2.6. ACCIÓN SINDICAL URGENTE</b>	Alta	Preparación rápida	2 horas	Realizar simulacros internos y difundir protocolos de denuncia a toda la base

### 3. CRISIS DE REPRODUCCIÓN SOCIAL

ACTIVIDAD	DIFICULTAD	TIPO	DURACIÓN	PROFUNDIZACIÓN
<b>3.1. MAPA DE LA BRECHA DE GÉNERO EN EL SECTOR</b>	Media	Análisis de datos	1 hora	Debatir los resultados públicamente y establecer seguimiento de indicadores de género
<b>3.2. TALLER PARA UN FUTURO DE CUIDADOS DIGNOS</b>	Media	Taller participativo	2 horas	Desarrollar un proyecto piloto e involucrar agentes locales del sector
<b>3.3. FORMACIÓN EN ECOFEMINISMO Y SINDICALISMO</b>	Media	Debate formativo	1,5 horas	Seguir con formaciones prácticas y crear materiales divulgativos con perspectiva de género
<b>3.4. GRUPO DE LECTURA SOBRE ECOFEMINISMO</b>	Baja	Debate formativo	3 horas	Espacio formativo para incorporar la perspectiva ecofeminista.

### 4 RACISMO, REARME Y NEOCOLONIALIDAD

ACTIVIDAD	DIFICULTAD	TIPO	DURACIÓN	PROFUNDIZACIÓN
<b>4.1. MAPA DE LA DIVERSIDAD Y EL RACISMO EN EL PUESTO DE TRABAJO</b>	Media	Análisis de plantilla	1 hora	Lanzar campañas de sensibilización y hacer recomendaciones concretas a la empresa
<b>4.2. PROTOCOLO DE APOYO A UN/A COMPAÑERO/A EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR</b>	Alta	Simulación de rol	2 horas	Redactar un protocolo oficial y formar delegados/as en su empleo en casos reales
<b>4.3. FERIA DE SOLIDARIDAD GLOBAL</b>	Alta	Acción comunitaria	4 horas	Hacerla anual y ampliarla con talleres colaborativos y recogida conjunta de fondos
<b>4.4. MAPA DE SOLIDARIDAD</b>	Baja	Acción comunicativa	5 horas	Hacer memoria histórica para reivindicar el papel de los sindicatos en la solidaridad internacional.

## 5 DEMOCRACIA Y PLANIFICACIÓN

ACTIVIDAD	DIFICULTAD	TIPO	DURACIÓN	PROFUNDIZACIÓN
<b>S.1. TALLER DE SIMULACIÓN DE CONTROL OBRERO/ COLECTIVIZACIÓN</b>	Media-alta	Simulación de rol	2 horas	Invitar a representantes de empresas recuperadas y colaborar con entidades cooperativas
<b>S.2 IMPULSAR OBSERVATORIOS LOCALES DE TRANSICIÓN ECONÓMICA</b>	Alta	Creación de comité	2 horas	Crear informes periódicos e implicar a más actores (universidades, administraciones)
<b>S.3. LABORATORIO DE INNOVACIÓN SINDICAL</b>	Media	Proyecto interno	1 hora	Implicar a expertas/os externas/os y organizar un concurso de ideas con presentaciones públicas
<b>S.4. CURSOS DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y ASAMBLEAS GENERALES DE DIAGNÓSTICO Y VISIÓN DE FUTURO</b>	Alta	Formación especializada y debate asambleario	4 horas	Crear un manual interno y establecer mentoría para aplicar los conocimientos.

<b>S.5. NEGOCIACIÓN DE CLÁUSULAS DE DEMOCRACIA ECONÓMICA</b>	Media	Simulación de negociación	2 horas	Investigar casos reales y preparar campañas para introducir propuestas al debate público
<b>S.6. ENCUESTA A LA BASE Y A PERSONAS NO AFILIADAS</b>	Baja	Recogida de información	2 horas	Proceso participativo para conocer las percepciones, prioridades y barreras para la implicación sindical.
<b>S.7. RENOVACIÓN COMUNICATIVA</b>	Alta	Acción de comunicación	3 horas	Crear un espacio creativo para hacer propuestas innovadoras para la comunicación sindical
<b>S.8. ESPACIO DE COORDINACIÓN INTERMOVIMIENTOS</b>	Alta	Creación de estructura	2 horas	Dinámicas de fomento del trabajo en equipo y simulacros de respuesta a conflictos

## NOTAS AL FINAL

- i Corbera i Pano, M. (2025). *Repensando las transiciones ecosociales desde el sindicalismo: Una propuesta analítica (TFM)*. Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional (Hegoa). <https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/pdfs/894?locale=eu>
- ii Messina, I., y Las Heras, J. (2024). *Erronka eko-sozialak eta sindikalismoa: Euskal Herrian sindikatuak berritzeko aukerak? Gizarte Ekonomiaren Euskal Aldizkaria - Revista Vasca de Economía Social*, 21, 31–48.
- iii Niederman, A. (2025, 19 d'abril). *Cuatro ingredientes clave para una transición justa*. *Viento Sur*. <https://vientosur.info/cuatro-ingredientes-clave-para-una-transicion-justa/>
- iv González Reyes, L., González Briz, E. y Almazán, A. (2024) *Transició ecosocial a Catalunya. Una proposta decreixentista*. CGT. [https://cgtcatalunya.cat/wp-content/uploads/2024/03/decreixement\\_CAT\\_WEB.pdf](https://cgtcatalunya.cat/wp-content/uploads/2024/03/decreixement_CAT_WEB.pdf)
- v “Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y el Desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras” 24 d'octubre del 2018.
- vi Standing, G. (2014). *Precariado. Una carta de derechos*. (Andrés de Francisco, Trad.). Titivillus.

- vii CGEE y CCE. (2023). Consejo General de Economistas de España y Cámara de Comercio de España. *+45 años de evolución de los principales sectores de la economía española (1975–2022)*.
- viii Daniel Tanuro (2011). *El imposible capitalismo verde: Del vuelco climático capitalista a la alternativa ecosocialista*. La Oveja Negra, Madrid.
- ix <https://reas.red/el-primer-proyecto-piloto-de-seguridad-social-alimentaria-en-espana-se-desarrollara-en-ge-tafe>
- x Pérez Orozco, Amaia (2024) *Economías feministas. Arraigo, vínculo, subversión*. Traficantes de Sueños. Disponible a: <https://traficantes.net/libros/economias-feministas>
- xi Martí Comas, J. (2025). *Decreixement ecofeminista. Desacelerar per recuperar la vida*. Observatori del Deute en la Globalització. Disponible a: [https://odg.cat/wp-content/uploads/2025/02/Decreixement-ecofeminista.-Desacelerar-per-recuperar-la-vida\\_2025\\_ODG\\_web.pdf](https://odg.cat/wp-content/uploads/2025/02/Decreixement-ecofeminista.-Desacelerar-per-recuperar-la-vida_2025_ODG_web.pdf)
- xii Para saber más: *La transició verda i digital a Barcelona i els seus impactes al sud global*. (ODG). Disponible a: <https://odg.cat/publicacio/mapa-la-transicio-verda-i-digital-de-barcelona-i-els-seus-impactes-al-sud-global/>

- xiii El País. (4 enero 2026). *La OCDE adapta el impuesto mínimo a las multinacionales a las exigencias de EE.UU.* El País.
- xiv Ribera Carbó, M., Ruiz, M., Escorihuela Blasco, I., & Alorda Fernández, S. (2026). *El capital no discrimina: l'especulació en l'habitatge, l'alimentació i el treball.* Observatori DESCA.
- xv [https://industria.ccoo.es/noticia:720487--CCOO\\_pide\\_sensibilidad\\_por\\_el\\_empleo\\_al\\_Ministerio\\_de\\_Transicion\\_Ecologica\\_y\\_Reto\\_Demografico\\_ante\\_los\\_efectos\\_de\\_la\\_repotenciacion\\_eolica\\_terrestre&opc\\_id=68c7f-350027ce025b059cf01181ca04b](https://industria.ccoo.es/noticia:720487--CCOO_pide_sensibilidad_por_el_empleo_al_Ministerio_de_Transicion_Ecologica_y_Reto_Demografico_ante_los_efectos_de_la_repotenciacion_eolica_terrestre&opc_id=68c7f-350027ce025b059cf01181ca04b)



