

En el medio: crisis del mercado laboral y su acaparamiento por parte de la derecha #3

CONNECT

Frente al aislamiento y la indefensión, la unión hace la fuerza: transformación, solidaridad y lucha obrera contra el crecimiento de la derecha

En otoño de 2025, con motivo del proyecto "Connect – diversidad desde la participación" de DGB-Bildungswerk Thüringen e.V., se celebró una serie de eventos online. Las ponencias de la serie de eventos se transcribieron y se publicaron en varios idiomas. Este texto resume la ponencia de **Kathy Ziegler** (periodista; Sindicato Unido de Servicios del distrito de Renania del Norte-Westfalia, Iniciativa sindical para la protección del clima).

El motor de los partidos y movimientos de extrema derecha son sentimientos como la rabia, el miedo y la frustración de sus seguidores y simpatizantes. Por ello, las crisis y los cambios bruscos en el panorama laboral, que enfrentan a los trabajadores ante problemas existenciales y activan emociones negativas y preocupaciones, pueden abrir la puerta a una política de derechas. ¿Quiere eso decir que la transformación, la inseguridad y la crisis fomentan automáticamente que la gente caiga en las garras

de las derechas? Por suerte, no es tan sencillo como eso. Este texto expone por qué las estructuras democráticas en las empresas son un medio efectivo contra el hostigamiento de la derecha y narra una lucha trabajadora impresionante y valiente de la industria automovilística italiana.

El miedo a la transformación refuerza a las derechas políticas ...

Los mayores impulsores de las transformaciones a gran escala en el mundo laboral suponen (y no solo en Alemania) tanto el abandono necesario de energías fósiles para combatir la crisis climática como la digitalización que crece a un ritmo vertiginoso. La "transformación" ya no se trata de una situación excepcional limitada en el

Con el término **transformación** se hace referencia a un cambio profundo del panorama laboral: la digitalización y la inteligencia artificial, por un lado, y las adaptaciones debidas al cambio climático, por otro, afectan a empresas y a perfiles profesionales. Aparecen nuevos modelos de trabajo y cada vez se necesitan capacitaciones adicionales. Algunos puestos de trabajo desaparecen mientras otros nacen.

tiempo, sino que se ha convertido en una exigencia permanente. Esta presencia actual del tema, unida a cambios muy reales en empresas y regiones, lleva a muchos trabajadores a temer a la transformación, sobre todo donde existen amenazas de cierres, externalizaciones o reestructuraciones integrales.

Ahí es donde la derecha política intenta incidir en las preocupaciones razonables de los trabajadores. Plantea una solución aparentemente sencilla que, no obstante, no ofrece respuestas estructurales. En lugar de identificar las causas reales de la transformación, señala a chivos expiatorios (grupos responsables de la evolución al haberla provocado o fomentado). Es común que esto vaya acompañado de una postura generalmente defensiva frente a los desafíos principales: es el caso de cuando niega la crisis climática demostrada científicamente y pretende simplemente "continuar como hasta ahora" con los combustibles fósiles. Así, las personas cuyos puestos de trabajo están en la cuerda floja se sienten validadas a corto plazo. Porque no tener que cambiar nada genera (falsa) seguridad.

Los estudios empíricos de la Hans-Böckler-Stiftung (Fundación Hans Böckler) señalan que el miedo a la transformación puede afectar significativamente a las inclinaciones políticas. Si la población de Alemania teme perder su puesto de trabajo, por lo general se mostrará más escéptica hacia las instituciones e insatisfecha con la democracia, lo que la lleva a votar a partidos de extrema derecha, como AfD. Sin embargo, mucho más decisivo que el riesgo real de la pérdida de trabajo es la percepción subjetiva. Una característica llamativa de muchos seguidores de AfD en comparación con votantes de otros partidos son los miedos y preocupaciones intensificados en diferentes ámbitos de la vida, que normalmente no se corresponden con la realidad. De esta manera, como los partidos de derechas, con sus relatos y el uso del lenguaje, contribuyen a un ambiente lleno de miedo e inseguridad, su electorado vuelve a encontrarse rápidamente en una narrativa negativa que se retroalimenta. A mayores, el miedo puede agudizarse ante ciertos cambios cuando se emplea el término "transformación", que ya está de por sí cargado de connotaciones negativas. Este es el caso de zonas de Alemania Oriental, donde la época tras la caída del muro y la reunificación de Alemania en 1989/1990 estuvo ligada a la pérdida de empleo, presión de adaptación y devaluación para muchas personas.

Por eso, las emociones son decisivas para las orientaciones políticas. ***En concreto, la indefensión y la vergüenza son sentimientos de los que la derecha política saca rédito.*** Los relatos racistas de chivos expiatorios no garantizan más que una calma breve, pero no ofrecen una solución a largo plazo: quien teme quedarse descolgado por la creciente digitalización o se ve indefenso ante una posible pérdida del empleo, no conseguirá que estos sentimientos desaparezcan así.

... ¡si no existen respuestas solidarias!

Frente a indefensión se sitúan la autoeficacia y la capacidad de acción, es decir, posibilidades de decisión y participación. Normalmente, estas no existen en el mundo laboral capitalista si los trabajadores no las promueven ni las defienden. La autogestión de trabajadores en la empresa y más allá de ella tiene dos efectos positivos: por un lado, una plantilla organizada puede reclamar mejor sus derechos y tiene una posición de negociación más sólida a la hora de decidir sobre futuras transformaciones. En el ejemplo de la segunda parte del texto se analizará cuánto éxito puede alcanzar este planteamiento.

Por otro lado, existe un efecto positivo entre las estructuras democráticas en las empresas y las opiniones democráticas en general. La sociología lo ha demostrado en múltiples ocasiones, p. ej., en un estudio del WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut/Instituto de Investigación Económica y Social) del año 2024 relativo a las oportunidades de cogestión en el puesto de trabajo. (Entre otras se incluye tanto la cogestión de la empresa a través de comités de personal y de empresa como el derecho a decidir a través de convenios colectivos). Estos no solo supusieron mejores condiciones de trabajo en toda Europa, sino que también redujeron las inclinaciones menos democráticas, como las opiniones racistas. Esto se debe a una mayor confianza en las instituciones democráticas. Por ejemplo, a través de la cogestión en la empresa, las personas confirman que puede valer la pena posicionarse frente a causas colectivas y que con ello no solo mejora la situación personal,

sino que también logra la autoeficacia y la sensación de terminar con la indefensión ante determinadas circunstancias.

Con ello, por un lado, existe un efecto de aprendizaje: al igual que en la empresa, también se puede luchar con éxito en la democracia política por unos objetivos y convicciones. Por otro lado, la sensación adquirida de autoeficacia hace frente a la indefensión y a la vergüenza e impide a las derechas políticas acaparar los problemas reales. **Quien refuerza la autogestión y la cogestión en la empresa, obtiene a cambio una especie de "inmunización" frente al ultraderechismo en expansión.**

Una utopía real en una antigua empresa de suministros para el automóvil en Florencia

El potencial positivo que existe lo ilustra muy bien la lucha de los trabajadores del antiguo suministrador de vehículos GKN, cerca de la ciudad italiana de Florencia. A raíz de la protesta contra su despido, se forjó un proyecto visionario que pretende redefinir por completo la supuestamente poco rentable e insostenible empresa: organizada de manera democrática, ecológica y social, orientada al beneficio de todos y en forma de una cooperativa donde los trabajadores fueran los dueños de la fábrica. ¿Cómo se llegó a esa situación?

Tras la adquisición de la sede por un fondo de inversiones en 2018, los trabajadores se alarmaron. Al primer paso del nuevo propietario de implementar el traslado previsto del 30 por ciento de la producción a España, reaccionaron con resistencia colectiva: la huelga convocada logró detener el plan previsto. Ahí ya se demostró que la acción colectiva es decisiva.

La plantilla comenzó a reforzar su estructura interna. Más y más trabajadores se convirtieron en "delegados sindicales" y con ello se comprometieron activamente en la

autogestión colectiva y en la movilización de nuevos compañeros. Crearon un colectivo donde estaban bien preparados para lo que quedaba por llegar. Mereció la pena cuando más de 400 compañeros fueron despedidos el 9 de julio de 2021. Esa misma noche, los trabajadores ocuparon la fábrica y abrieron una asamblea permanente de personal que se mantiene hasta hoy (a fecha de diciembre de 2025). El colectivo defendió día y noche con un piquete la fábrica para conservar sus puestos de trabajo y, en última instancia, realizar una transformación de la empresa adaptada al futuro. Tenían claros los motivos de la movilización: la reconversión del fabricante de vehículos Fiat a los motores eléctricos hacía aparentemente inservibles sus ejes de accionamiento. Además de la amenaza de la desaparición, muchos trabajadores se sintieron dañados en su autoestima y la seguridad y las perspectivas de futuro estaban amenazadas. Como se ha descrito, esta suele ser la semilla de las opiniones derechistas y de una mayor fragmentación, es decir, aislamiento y retracción individual. No obstante, la experiencia en GKN confirma que la participación colectiva es una contramedida eficaz.

„Insorgiamo“ (en español: "Nos levantamos") es el lema del colectivo. Con él, adoptaron conscientemente un lema de los partisanos italianos que en la Segunda Guerra Mundial liberaron Florencia de la ocupación nacionalsocialista. Su objetivo es luchar por una vida digna para todos y combatir las injusticias.

Primero, los trabajadores pudieron frenar judicialmente sus despidos. No contentos con esto, comenzaron a desarrollar una visión positiva y estable para el futuro. Esta

se basó en la búsqueda de alternativas socialmente ecológicas: tras extensos debates, en el colectivo se marcó el objetivo de desarrollar una producción ecológicamente sostenible y orientada al bienestar general. En lugar de ejes de accionamiento para coches, se fabricarían módulos solares y bicicletas de carga. La producción de las bicicletas de carga ya se inició en un pequeño taller arrendado. Para poner en práctica la idea, los trabajadores se apoyaron en una estructura de poder a través de alianzas sociales relacionadas con el clima. Como consecuencia, se formó una coalición diversa

y creciente de diferentes actores cuyo principio esencial era el "mutualismo": la solidaridad experimentada que se expresa en la comunicación estrecha y el apoyo mutuo durante las huelgas y del que todos se benefician.

Pese a varios reveses, falta de apoyo político, suspensión de pagos de salarios y amenazas de desalojo, el colectivo de la fábrica se ha mantenido firme en su objetivo. Como reacción a los sueldos impagados, organizaron exitosas campañas de microfinanciación. Además, fundaron la cooperativa ex-GKN for Future para impulsar la transformación y la continuidad de la fábrica. La cooperativa de trabajadores, de la que la plantilla posee participaciones en el capital de la empresa, se encarga de operar la fábrica. Otros grupos de la sociedad civil se convirtieron también en accionistas. El compromiso abrió nuevas vías, y no solo para la propia empresa: a iniciativa del colectivo de la fábrica, el gobierno regional de la Toscana aprobó una ley que pretende ceder a cooperativas de trabajadores aquellas empresas insolventes o con amenaza de cierre con el fin de reconstruirlas y modernizarlas.

Si esa visión se hará realidad todavía no está claro. Muchos extrabajadores, especialmente con el impago de sus salarios, abandonaron la lucha y buscaron nuevos empleos. Hoy, el colectivo mantiene casi 100 extrabajadores en activo. Sobre ellos todavía pesa la amenaza de desalojo de las instalaciones de la fábrica, que puede efectuarse en cualquier momento. Pese a un desenlace incierto, ex-GKN for Future ha demostrado algo importante: que un colectivo que se autogestiona puede generar mucho poder de actuación. Que la solidaridad entre

trabajadores y las coaliciones sociales son imprescindibles. Y que la fuerza de una visión de futuro que parece utópica, pero es positiva, puede evolucionar hasta conseguir éxitos reales. Un miembro del colectivo lo expresa a la perfección:

„El cansancio y la rabia son parte de nuestra realidad, pero podemos cargar con esas sensaciones entre todos. La lucha es dura, pero también es una forma de terapia de liberación.“

¿Quieres saber más sobre como los debates en las empresas y en la sociedad se ocupan con interpretaciones de derechas?

Encontrarás más temas sobre la serie de escritos y eventos en nuestro sitio web:

www.dgb-bwt.de/wissen-fuer-alle

Todos los textos están disponibles en los **siguientes idiomas**: árabe, darí, alemán, inglés, francés, polaco, ruso, español, vietnamita.

In Trägerschaft
des:



Im Rahmen des
Bundesprogramms:



Gefördert durch
das:



Administriert durch
das:

