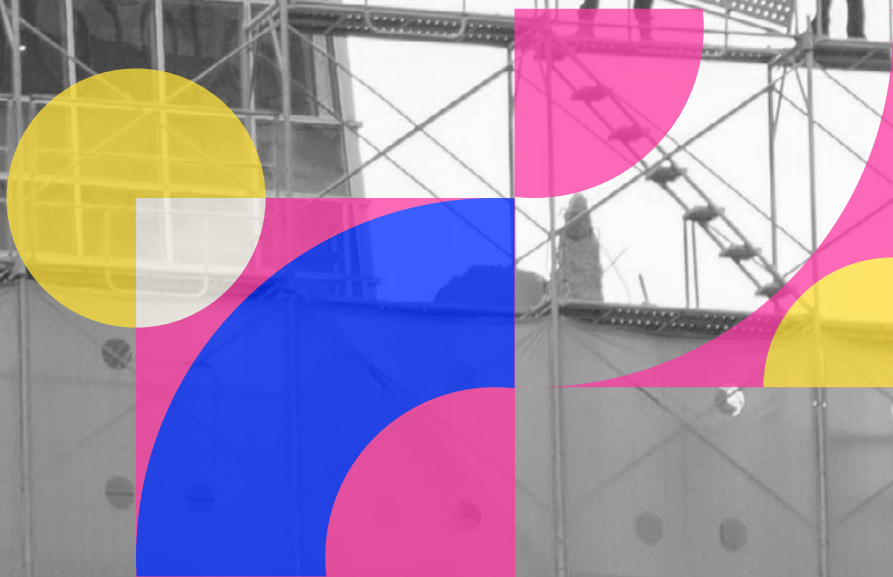


“Pan y rosas”: las trabajadoras y trabajadores como agentes del decrecimiento

Autor: Nora Räthzel



“Pan y rosas”: las trabajadoras y trabajadores como agentes del decrecimiento



“Pan y rosas”:

las trabajadoras y trabajadores como agentes del decrecimiento

“Trabajo para ganarme la vida, pero ¿qué sentido tiene eso si no puedo vivir?”, se pregunta Alexis, trabajador de una fábrica de cobre en España, al explicar por qué ha empezado a rechazar las horas extra. Escuchar las necesidades expresadas por quienes trabajan en la base de la cadena productiva puede llevarnos más allá del estrecho paradigma del “no hay empleo sin crecimiento” y empujarnos hacia una transformación ecológica y socialmente justa que no dependa del crecimiento del producto interior bruto (PIB). En este *policy brief*, centrado en el contexto europeo, se sostiene que dicha transformación requiere un nuevo diálogo social que incluya a las personas trabajadoras como agentes del cambio desde abajo.

Muchas crisis acechan a Europa y al mundo: las guerras, el aumento del coste de la vida, la desigualdad creciente y, por encima de todo, la emergencia ecológica global. Nos enfrentamos al colapso climático, a la sequía, al despilfarro y la contaminación del agua, a la acidificación de los océanos, al deterioro de las tierras cultivables y a la pérdida de bosques y biodiversidad. Estamos frente a una verdadera crisis de la vida en la Tierra derivada de un modo de producción basado en el crecimiento ilimitado. Las políticas verdes actuales están orientadas hacia soluciones tecnológicas (como las energías renovables, los vehículos eléctricos, el hidrógeno, el acero verde, etc.), bajo la creencia de que la única respuesta posible es el “crecimiento verde”. Las nuevas tecnologías sí son necesarias, pero no pueden resolver por sí solas la crisis y, si se implementan a la escala de una economía global en crecimiento, su huella ecológica en términos de materiales, transporte y residuos probablemente será enorme.

Los sindicatos se encuentran atrapados en una disyuntiva: el crecimiento verde del PIB y el desarrollo de nuevas tecnologías parecen ser la única salida frente a un futuro de elevado desempleo, mayor desigualdad y un Estado de bienestar menguante. Sin embargo, el crecimiento del PIB —sea verde o no— mide el valor monetario de la producción independientemente del tipo de bienes que se produzcan, lo que conduce a un mayor uso de energía y materiales. En consecuencia, el crecimiento del PIB perpetuará la crisis ecológica, que a su vez no solo destruirá más empleos, sino que también costará muchas [vidas](#).

Será necesario algún tipo de “decrecimiento” a nivel social: eso exige abandonar la persecución ciega del crecimiento del PIB como objetivo central, reducir las formas destructivas e innecesarias de producción para disminuir el uso de energía y materiales, y centrar la actividad económica en garantizar las necesidades y el [bienestar](#) de los seres humanos. A primera vista, el decrecimiento parece ir en contra de los intereses de las personas trabajadoras, quienes dependen de una economía que proporcione empleos de calidad. Sin embargo, los intereses de quienes trabajan son más complejos que eso.

Si, por un lado, las personas trabajadoras tienen miedo de perder sus empleos, por otro, preferirían trabajar menos y producir bienes socialmente útiles que no destruyan la naturaleza que sustenta a la especie humana y a las otras especies. A lo largo de la historia, los trabajadores y trabajadoras han demostrado que poseen el conocimiento, la creatividad y el ingenio necesarios para convertirse en protagonistas de una transformación profunda. Sus historias muestran que satisfacer sus necesidades sin crecimiento del PIB es la mejor manera de salvar el planeta y garantizar una buena vida para toda la fuerza laboral en Europa y más allá. Comenzamos con una mirada a la historia, ya que, como dijo William Faulkner, “El pasado no está muerto. De hecho, ni siquiera es pasado”.

Queremos pan... y también rosas

“Los trabajadores quieren pan” es una verdad consabida: sin duda, quienes trabajan, como todos los seres humanos, desean alimento, vivienda, salud y la seguridad de que estas estarán siempre garantizadas. Los sindicatos, fundados a mediados del siglo XIX, lucharon por salarios dignos, estabilidad laboral, seguridad y salud en el trabajo. Pero lucharon también por algo más: la reducción de la jornada laboral. En esa época, mujeres, hombres y niños trabajaban entre 12 y 16 horas diarias; no había tiempo para vivir ni realizarse fuera del trabajo. Para hacer frente a estas condiciones, los sindicatos promovieron la educación, la lectura y la vida comunitaria. En Austria organizaron fines de semana en la naturaleza (*Naturfreunde* o “Amigos de la Naturaleza”); en Gran Bretaña conquistaron el “derecho a pasear” por el campo, pese a la oposición de los propietarios privados.

Las sindicalistas del movimiento por el sufragio femenino describieron esta otra dimensión de las necesidades de las trabajadoras en estos términos:

“La mujer es el elemento maternal en el mundo y su voto ayudará a avanzar en el tiempo en el que el pan de la vida —el hogar, el refugio y la seguridad— y las rosas

de la vida –la música, la educación, la naturaleza y los libros– serán la herencia de cada niña que nazca en el país, en cuyo gobierno ella tenga una voz”. (*Getting out the Vote*, Helen Todd, 1911).

En 1913, una huelga de 20.000 trabajadoras textiles, en su mayoría mujeres migrantes, en Lawrence (Estados Unidos) reclamó “pan y rosas”. Incluso cuando vivían en condiciones extremas, mal remuneradas, con riesgos para la salud y con horarios tan duros que conducían a muertes prematuras (como sigue ocurriendo en muchísimos empleos, especialmente en el Sur global), las personas trabajadoras querían algo más que “pan”, también querían “rosas”: una vida digna y con sentido. La lucha por las “rosas” era una lucha para trabajar menos y vivir más. Esta reivindicación, lejos de ser algo del pasado, encaja plenamente con las necesidades actuales de una sociedad decrecentista.

Trabajar menos y vivir más: el decrecimiento cotidiano

Hoy en día, los trabajadores y las trabajadoras sufren cada vez más agotamiento; quieren trabajar menos y dedicar más tiempo a sus comunidades. En los Países Bajos, el 75% de las mujeres trabaja a [tiempo parcial](#) por elección propia, aun cuando ello implica percibir menores ingresos. La generación millennial prioriza el [equilibrio entre vida laboral y personal](#) frente a salarios más elevados. Un [estudio](#) español sobre las personas trabajadoras del sector tecnológico reveló que, entre quienes deseaban cambiar sus condiciones laborales, el 64,5% de las mujeres y el 56,7% de los hombres quería trabajar menos.

Reducir el tiempo de trabajo remunerado para reducir la producción, dar a las personas más tiempo para otras actividades y repartir el trabajo para evitar el desempleo son algunas de las [principales propuestas](#) de la comunidad investigadora y activista del decrecimiento. Para compensar la reducción del empleo remunerado, se plantean medidas como la renta básica universal, la renta de cuidados, el acceso gratuito a los servicios sociales, un tope a los alquileres de vivienda y un [ingreso máximo](#). La creación de una escala salarial única y transparente que incluya a las personas empleadas a lo largo de toda la cadena de suministro, junto con la imposición de un ingreso máximo, liberaría recursos para financiar una renta básica. La federación sindical estadounidense AFL-CIO [reveló](#) que los y las CEOs de las empresas más ricas del país ganan 380 veces más que la persona empleada media. Sin embargo, existen otros modelos: en la mayor cooperativa del mundo, Mondragón, los ingresos de los y las CEOs [no pueden ser más de seis veces superiores](#) a los de la persona trabajadora media de la cooperativa, cuyo salario ya es, a su vez, diecisiete veces mayor que el de la persona trabajadora media en España.

Reducir el tiempo de trabajo remunerado brinda a las personas más tiempo para su vida como ciudadanas y ciudadanos. Sin embargo, persiste una división entre trabajo y ciudadanía que dificulta esta perspectiva.

Trabajo frente a ciudadanía

A cualquier persona que no viva de rentas se le puede llamar trabajadora, pero dentro de la categoría hay profundas diferencias en términos de ingresos, dependencia respecto a sus superiores y grado de control sobre el trabajo. Todas las personas trabajadoras tienen identidades múltiples, asociadas a distintos compromisos y deseos: madres y padres, hijas e hijos, habitantes urbanos o rurales, quizá músicas, jardineros o sindicalistas.

A menudo estas identidades pueden vivirse como si no existiera relación entre ellas, como si el trabajo se definiera solo por las ganancias que produce, mientras que la vida fuera del trabajo se definiera solo por las amistades, el disfrute y la realización personal. Esta división se reproduce en los discursos políticos cuando se acusa a los sindicatos de luchar únicamente por “sus propios intereses individualistas”. Así, el gobierno de Reino Unido acusó a las trabajadoras y trabajadores de la sanidad en huelga de poner en peligro la vida y la salud de sus pacientes, olvidando que ellos son a su vez pacientes, madres y padres, hijas e hijos, y que luchar por mejores salarios, más personal y contra jornadas excesivas es también una lucha por un mejor sistema sanitario para toda la ciudadanía. “Todo el equipo del NHS se compromete firmemente con la defensa de una mejor atención a los y las pacientes”, [afirma](#) uno de los sindicatos más importantes del país. Cuando el personal sanitario hace huelga, lo hace también porque su identidad como cuidadoras y cuidadores se ve amenazada, ya que los recursos de los que disponen para desempeñar bien su trabajo son insuficientes. Hablar de las personas trabajadoras como si solo “quisieran pan” pasa por alto que también son ciudadanos y ciudadanas. Cuando, a comienzos del siglo XX, las trabajadoras exigían pan y rosas, lugares de trabajo seguros y una vida digna fuera del empleo, estaban cuestionando esta división, que, sin embargo, sigue vigente. Conviene profundizar en ella.

Falta de control en el trabajo y libertad de la ciudadanía

El lugar de trabajo es un espacio de colectividad. Los trabajadores y trabajadoras necesitan relacionarse entre sí para que el proceso productivo funcione. Sin embargo, no pueden decidir cómo trabajar juntos, ni qué,

cómo, cuánto y para quién producen. El lugar de trabajo los aliena de su humanidad y de la necesidad de decidir colectivamente cómo quieren trabajar. Como ciudadanos y ciudadanas, su grado de control aumenta y muchas personas suelen experimentar el hogar como un espacio de libertad. Pero a menudo se trata de un espacio carente de colectividad, ya que la ciudadanía está cada vez más individualizada. Así, se suele defender la libertad individual sin incluir su complemento: la responsabilidad hacia los bienes comunes sociales y ecológicos. En el trabajo, se impone a las personas trabajadoras la colectividad; como ciudadanas, se las priva de ella.

Esta división entre fuerza laboral y ciudadanía se ve reflejada en la división entre trabajo y naturaleza. En el ámbito laboral, la naturaleza se convierte en “materia prima” que las personas trabajadoras deben transformar en mercancías. Para el capital, los daños infligidos a la naturaleza constituyen una externalidad de la que no se considera responsable, y las personas trabajadoras quedan atrapadas en esa lógica de la irresponsabilidad. En cambio, como ciudadanos y ciudadanas, disfrutan de la naturaleza, pero como una experiencia privada. Por ello, el aprecio por la naturaleza no se traduce necesariamente en su cuidado como sistema que sostiene la vida humana y la de otras especies. Aun así, este vínculo puede convertirse en un punto de partida para una política de decrecimiento: se trata de uno de los pocos placeres que pueden disfrutarse sin crecimiento económico y que puede dar lugar —y a menudo lo hace— a una toma de conciencia sobre la dependencia de los seres humanos respecto al medioambiente.

La libertad de la ciudadanía es contradictoria porque carece de colectividad, pero también lo es la alienación de las personas trabajadoras. Aunque, como señaló la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), “la democracia termina a las puertas de [la fábrica](#)”, las personas trabajadoras sí poseen las capacidades y los conocimientos necesarios para tomar el control y desarrollar formas alternativas de producción. Tanto un ejemplo histórico como otro contemporáneo muestran que las personas trabajadoras desean sentirse orgullosas de su trabajo y desarrollar formas de producción social y ecológicamente útiles.

Orgullo de fábrica: un plan empresarial elaborado desde abajo

En la década de 1970, el fabricante británico de material de defensa Lucas Aerospace empleaba a 18.000 trabajadoras y trabajadores, tanto manuales como administrativos, repartidos en 17 centros, dedicados principalmente a la producción de equipamiento militar. Para coordinar las distintas reivindicaciones del personal, se creó el [*Lucas Aerospace Combine Shop Stewards Committee*](#), que reunía los sindicatos que representaban al conjunto de la plantilla en las 17 fábricas. Cuando el gobierno laborista redujo el gasto militar, la empresa anunció su intención de despedir a miles de personas, alegando que era necesario para mantener la competitividad. En 1974, el entonces secretario de Estado Tony Benn animó al personal de Lucas a elaborar una estrategia alternativa de producción. Mike Cooley, miembro del comité, lo expresó así: “la única manera en que podíamos tener voz en el plan empresarial era elaborándolo de un modo que cuestionara la lógica del beneficio privado de la empresa y planteara la cuestión en términos de beneficio social”.

Así se originó el llamado “*Plan Lucas*”: el personal realizó un inventario de los materiales, las máquinas y las capacidades disponibles, y propuso ideas de productos destinados a “satisfacer las necesidades no cubiertas de quienes sufren privación social y falta de poder”. Se plantearon más de cien proyectos: equipamiento médico, sistemas de frenado más eficaces, tecnologías de conservación de energía y de navegación oceánica, así como productos ecológicos de vanguardia, como bombas de calor, tecnología de células solares, turbinas eólicas y pilas de combustible. Aunque la sostenibilidad ecológica no ocupaba entonces un lugar central en la agenda política, tampoco era un tema ajeno al debate público. En 1972, de hecho, se celebró en Estocolmo la primera Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano, que reclamó un plan de acción que incluía la búsqueda de energías renovables, y ese mismo año se publicó *The Limits to Growth* (ed. cast.: *Los límites del crecimiento*) del Club de Roma. El plan Lucas recibió un amplio reconocimiento y, en 1981, el *Combine Shop Stewards Committee* fue galardonado con el Right Livelihood Award por “diseñar y promover la teoría y la práctica de una producción socialmente útil

y centrada en las personas”. La avalancha de propuestas de “trabajo socialmente útil” puso de manifiesto no solo las capacidades sino también el interés de las personas trabajadoras por producir algo de lo que puedan sentirse orgullosas, y contribuir a atender a las necesidades humanas y del planeta. .

Un “*Plan Lucas*” para el presente

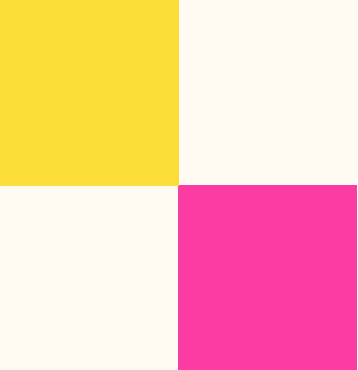
Las trabajadoras y los trabajadores de la [fábrica de autobuses GKN](#) (Guest, Keen and Nettlefolds Limited) en Florencia, Italia, muestran cómo la lucha por conservar los puestos de trabajo puede transformarse en una lucha por una producción social y ecológicamente útil desde una perspectiva decrescentista. Cuando la fábrica cerró en 2021, la plantilla la ocupó y comenzó a defender sus empleos; una lucha que pronto se amplió hasta convertirse en un proyecto para imaginar otros tipos de trabajo y, en último término, otra forma de trabajar y de vivir. Su consigna es *#insorgiamo* (“sublevémonos”) y entre sus reivindicaciones figuraban: “detener el consumo de suelo, la destrucción de los acuíferos y las grandes producciones inútiles; nacionalizar las fábricas de automóviles e integrarlas en un polo dedicado a la producción de medios de transporte públicos y sostenibles; relanzar la investigación universitaria pública para diseñar soluciones verdaderamente sostenibles para el medio ambiente; transporte público y gratuito, control del coste de la vida y [justicia climática](#)”. Lograron implicar a toda la región en su [lucha](#), movilizar a personas trabajadoras de toda Italia e inspirar a activistas e intelectuales a escala [global](#).

Parcialmente insatisfechas con el trabajo de su sindicato —la *Federazione Impiegati Operai Metallurgici* (FIOM)—, ya en 2018 las trabajadoras y los trabajadores de GKN habían ampliado la organización sindical, convirtiéndola en un colectivo de fábrica no jerárquico, que reunía a consejos de trabajadores, activistas sindicales, personas no afiliadas y aliados externos. Esta es una de las razones clave de la persistencia de su lucha. Comprometidas también con las cuestiones medioambientales, establecieron vínculos con *Fridays for Future* y, junto a este movimiento, comenzaron a elaborar un plan para una nueva producción en la fábrica. La cooperación no estuvo exenta de tensiones, por ejemplo en torno al decrecimiento. Finalmente, todas las reivindicaciones incorporaron la reducción de la jornada laboral y de las grandes producciones inútiles. *Fridays for Future*, por su parte, se vio influido por el colectivo y empezó a vincular su lucha contra la crisis ecológica con los intereses de las personas trabajadoras, afirmando: “No apoyaremos más despidos ni externalizaciones con el pretexto de la transición ecológica. No

callaremos ante la explotación de las personas trabajadoras y de los recursos.

Producimos demasiado y a un ritmo insostenible; necesitamos un nuevo plan serio que alivie la carga tanto sobre los trabajadores y trabajadoras como sobre el medio ambiente”.

Cuando el personal de GKN abrió las puertas de la fábrica ocupada, economistas e ingenieros de distintas universidades acudieron a visitarla. De ahí surgió un plan de producción alternativo que combinaba el conocimiento de la plantilla con el de la comunidad investigadora y exploraba distintos escenarios. Entre ellos, se decidió continuar con la producción actual de ejes, pero únicamente para auto-



buses y trenes, e integrarla con la fabricación de electrolizadores para la [producción de hidrógeno verde](#). La importancia de estos ejemplos radica en que parten de las necesidades de las trabajadoras y trabajadores de sectores industriales y elaboran propuestas para una transformación ecológica que no se basa en el crecimiento, sino en la calidad y la utilidad de los productos para las personas y la naturaleza.

El colectivo continúa tejiendo alianzas con otras personas trabajadoras y movimientos sociales, visitando asociaciones de agricultura ecológica y otras fábricas amenazadas de cierre, con la aspiración de contribuir a la creación de productos sostenibles como parte de un proceso más amplio. Por ahora, una de sus estrategias de supervivencia consiste en ofrecer servicios de comedor y de cuidado infantil a otras personas trabajadoras de la región, rompiendo así la barrera entre producción y reproducción.

La lucha de las trabajadoras y los trabajadores de GKN muestra cómo las divisiones pueden superarse a través de procesos de resistencia: la defensa de los puestos de trabajo se transformó en una lucha por una producción socialmente útil, por la reducción de la jornada laboral, por la protección de la naturaleza y, en última instancia, por la construcción de un “nosotros” que incluye a los movimientos ecologistas, a trabajadoras y trabajadores manuales y técnicos de distintos sectores productivos, así como a la comunidad investigadora. Su experiencia constituye un ejemplo de una nueva forma de movimiento obrero que articula la defensa del empleo con la lucha por un [planeta habitable](#).

Este caso muestra también que, si bien las necesidades de las personas trabajadoras de vivir más, trabajar menos y producir bienes socialmente útiles no se traducen automáticamente en demandas de decrecimiento y de trabajo ecológicamente viable, sí pueden articularse. La primera reacción ante la pérdida del empleo suele ser la defensa de lo existente. Para que esa lucha sea transformadora, es necesario un proceso en el que distintos actores sociales, con competencias e ideas diversas pero intereses comunes, colaboren y aprendan unos de otros.

Desplazar el objetivo de la producción de generar beneficios a producir bienes útiles permite situar en primer plano la dimensión cualitativa del trabajo y cuestionar un modelo productivo centrado en la cantidad y el crecimiento. Como productores de bienes, las personas trabajadoras se identifican con su trabajo. Sin embargo, esa identificación se vuelve precaria cuando el producto es destructivo y la falta de control por parte de la persona se experimenta como una mala conciencia: “Sé que producir camiones no es bueno para el medio ambiente, pero no puedo volver a casa cada noche con la sensación de haber hecho algo malo durante todo mi día”, afirmaba un trabajador que fabrica cabinas para camiones en una empresa transnacional.

La pregunta es qué pueden ofrecer los sindicatos y la comunidad decrescentista para apoyar a las personas trabajadoras en la tarea de recomponer la fractura entre ciudadano y trabajador y de reforzar el orgullo de los productores y productoras frente a la alienación en el trabajo. Las secciones siguientes abordarán esta cuestión.

Políticas de transición justa: las personas trabajadoras como víctimas

Si en 2006 se buscaban documentos sindicales sobre la transición justa, apenas se encontraban unos pocos. Desde entonces, sin embargo, al conversar con sindicalistas ecologistas resulta evidente el enorme esfuerzo que los sindicatos han invertido en cuadrar el círculo entre la defensa del empleo y la defensa de la naturaleza. En principio, estos dos objetivos están lejos de ser incompatibles. Pero en un contexto hostil, en el que ni las políticas gubernamentales ni las estrategias empresariales priorizan mejorar el bienestar de las personas trabajadoras, estos objetivos acaban chocando. No sorprende, por tanto, que los documentos sindicales sobre la transición justa tiendan a centrarse en la creación de [empleos verdes](#), con el objetivo de compensar la pérdida de puestos de trabajo debida a la transición ecológica. Aunque la ecologización de las industrias dependientes de los combustibles fósiles (como la [siderúrgica](#)) representa una [medida](#) fundamental, no se menciona la necesidad de reducir su escala.

Los sindicatos que reclaman paralelamente la ecologización y la expansión de las industrias (como el acero, el hidrógeno, la automoción eléctrica, la producción de energía fotovoltaica y eólica) tienden a concebir a las personas trabajadoras principalmente como asalariadas, pasando por alto sus necesidades como ciudadanas y ciudadanos y su deseo de sentirse orgullosas de su trabajo. Esta mirada genera un enfoque que reduce a las personas trabajadoras a víctimas que necesitan ser protegidas. Al hacerlo, los sindicatos se privan de sus aliados más poderosos: los trabajadores y trabajadoras de base. Mientras que algunos de ellos pueden desear ante todo protección, otros rechazan las políticas de transición justa que les niegan capacidad de agencia y toman decisiones por ellos, en vez que con ellos. En una entrevista sobre las políticas de transición justa de su sindicato, un sindicalista del Reino Unido afirmaba:

*“Hablabamos de competencias transferibles. ‘Ah, bueno, los mecánicos de automóviles pueden instalar bombas de calor’. Y yo pensaba: de acuerdo, ¿y si no quieren hacerlo? [...] ¿simplemente te dicen “pues te aguantas”? [...] Esa fue la experiencia de mucha gente en esa primera ronda de transición justa”.
(Reino Unido)*

Hubo un tiempo en que se esperaba que los trabajadores lideraran la revolución mundial. Idealizarlos no sirve de nada; negarles capacidad de agencia es contraproducente.

Voces disidentes: sindicalistas que cuestionan el paradigma del crecimiento

Existen numerosas voces disidentes. Algunas proceden de sindicatos que organizan a quienes trabajan en sectores menos expuestos a la pérdida de empleo, como la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (EPSU), que sostiene que “la búsqueda de la maximización del beneficio y del crecimiento a cualquier precio es uno de los motores del cambio [climático](#)”.

Otras voces provienen de sindicatos cuyos afiliados sí se verán afectados por las políticas de mitigación climática, como el sindicato alemán de la industria metalúrgica, IG Metall. Con 2,2 millones de afiliados, es la mayor federación sindical de Europa. Fundada como un sindicato de trabajadores manuales del metal y la minería, hoy incluye también a personal técnico e ingeniero. En 1998 se incorporó el sindicato del textil y la confección, y en 2002 el del papel y el plástico. Se trata de una organización con una larga trayectoria de ampliación del ámbito de la acción sindical. En 2022, IG Metall organizó una conferen-

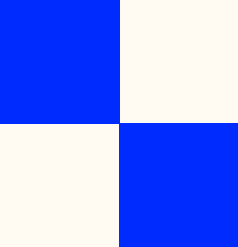
cia con motivo del 50º aniversario de un [congreso](#) celebrado en 1972 dedicado a mejorar la calidad de vida, y no solo las condiciones de trabajo, a cuidar el medio ambiente y a reducir la producción y el [consumo](#). Dos de las tres ponencias principales de 2022 abordaron la cuestión ambiental. Hans Jürgen Urban, miembro del comité ejecutivo del sindicato, señaló que “la trampa del crecimiento capitalista ha conducido a la división de los sindicatos, en lugar de mejorar el bienestar general de las personas trabajadoras”, “empujándonos así hacia una catástrofe climática”. Propuso una nueva estrategia sindical que combinara un “desarrollo sostenible del trabajo, la sociedad y la naturaleza”. La primera pregunta que debería plantearse sería: “¿qué puede crecer y qué no?”. Los criterios para nuevas inversiones, sostuvo, “no deberían ser los beneficios, sino las necesidades de [las personas y de la naturaleza](#)”. Algunos elementos clave de estas ideas aparecen en los [escenarios](#) elaborados por IG Metall junto con la sección alemana de Amigos de la Tierra (BUND) para imaginar el futuro del sector de la movilidad. Ambas organizaciones coinciden en que el objetivo de los desarrollos futuros debería ser la “suficiencia” y en que es necesaria una reducción planificada de determinados sectores, similar a la salida del carbón.

Durante la pandemia, el sindicato español Comisiones Obreras (CCOO), la mayor confederación sindical del país, publicó un [folleto](#) de propuestas para la recuperación post-COVID entre las que destaca la reducción de “los consumos de energía, agua y de bienes superfluos, en un contexto además de escasez de recursos y materias primas y de contaminación química global”. A diferencia de otros sindicatos, el texto no se centra únicamente en la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, sino que incorpora demandas como la agricultura ecológica a pequeña escala, la protección de la biodiversidad, la relocalización de la producción o la defensa del agua. Se trata del programa de transición justa más completo elaborado por un sindicato en Europa. Esto no significa —cabe destacarlo— que no existan conflictos internos, especialmente en torno a la reducción del consumo y de la producción, como muestran otros [documentos](#).

Políticas de decrecimiento sobre el trabajo y las personas que trabajan

Algunas autoras y autores del decrecimiento se inspiran en sus propuesta por las formas de vida y las filosofías de las comunidades indígenas, así como por experiencias alternativas de vivir y trabajar tanto en el Norte como en el Sur global. Desde ahí, reclaman una “redistribución radical de los ingresos y la riqueza, así como del trabajo reproductivo (de cuidados), la democratización de la economía y la descentralización y desconcentración de los [sectores productivos](#)”. Según sostienen, ya existe un “sujeto del decrecimiento”: “es el sujeto de las nowtopías y de las eco-comunidades; se encuentra entre quienes regresan a la tierra para trabajarla, entre quienes cultivan huertos urbanos en las ciudades o entre quienes ocupan las plazas. La cuestión abierta es cómo puede extenderse y [replicarse](#)”. (*Degrowth. A Vocabulary for a New Era*, D’Alisa et al., 2015, ed. cast.: *Decrecimiento: vocabulario para una nueva era*).

Aunque estas visiones no otorgan un papel central a quienes trabajan en los sectores industriales, los servicios y las oficinas, no están tan alejadas de lo que muchas personas trabajadoras imaginan como una buena vida. Durante nuestras visitas en talleres y



fábricas en España y Gales, les pedimos a las trabajadoras y los trabajadores de base que dibujaran la sociedad en la que les gustaría vivir. En sus imágenes se representaban viviendo en una casa en el campo, cuidándose unas a otras, de sus jardines y de sus animales. El trabajo apenas aparecía y, cuando lo hacía, se reducía a unas pocas horas realizadas de forma colectiva.

Urge preguntarse: ¿cómo se pueden compaginar estos anhelos de reconectar con la naturaleza y las otras personas con la realidad de las sociedades industrializadas contemporáneas? ¿Cómo articularlos con la producción de bienes socialmente útiles como medicamentos, ordenadores, cocinas, armarios, ropa o lavadoras? Nuestra vida cotidiana depende de objetos producidos en espacios de trabajo industrializados y globalmente interdependientes. Sin embargo, las propuestas formuladas en el marco del decrecimiento apenas abordan cómo transformar dichas industrias para que sean ecológica y socialmente viables.

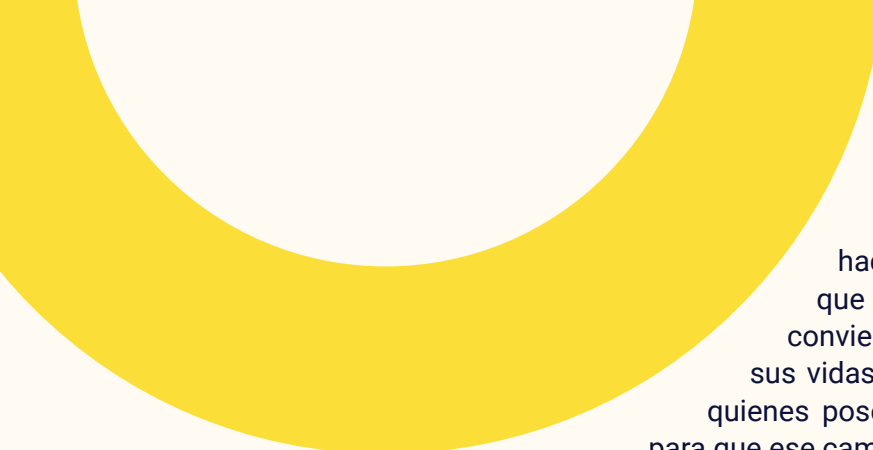
Otras autoras y autores del decrecimiento proponen la reducción de la jornada laboral, compensada mediante una renta básica, junto con “garantías de empleo con salarios dignos, límites máximos a los ingresos y topes decrecientes al uso de recursos y a las [emisiones](#)” (*Exploring Degrowth Proposals*, Fitzpatrick et al., 2022, ed. cast.: *Explorando las propuestas para políticas de decrecimiento*). En su presentación exhaustiva de este tipo de políticas, los autores las consideran “demasiado vagas” y plantean la siguiente cuestión:

Entonces, ¿qué tipo de políticas de reducción del tiempo de trabajo deberían apoyarse? Nuestros resultados sugieren que son las que aprovechan las ganancias de productividad por trabajar menos, las garantías de empleo y el trabajo compartido. Pero, ¿cómo deberíamos negociar colectivamente a cuántos días y horas reducir el trabajo remunerado? (*Exploring Degrowth Proposals*, ed. cast.: *Explorando las propuestas para políticas de decrecimiento*).

Los autores identifican así la brecha entre las propuestas de política pública y las complejas realidades que estas pretenden transformar. Sin embargo, el “nosotros” que debería negociar dichas políticas no parece incluir a las personas trabajadoras cuyos lugares de trabajo tendrían que cambiar o desaparecer. La pregunta sigue abierta: ¿cómo tender puentes entre las visiones de otra sociedad posible y la complejidad de la vida cotidiana que nos atrapa, dividida entre la necesidad de un empleo y el anhelo de un planeta habitable?

Hablar es importante, escuchar es imprescindible: construir estrategias transformadoras desde abajo

El Plan Lucas y el plan de GKN se gestaron en momentos de crisis, cuando las trabajadoras y trabajadores se veían amenazados o directamente afectados por despidos. Al mismo tiempo, se extiende cada vez más la conciencia de que atravesamos una crisis de la vida en la Tierra. Este podría ser el momento de reorientar la política y abrir un camino



hacia una transformación ecológica y social en la que las trabajadoras y los trabajadores de base se conviertan en protagonistas. Ellos son quienes verán sus vidas cambiar de manera más profunda y, a la vez, quienes poseen los conocimientos específicos necesarios para que ese cambio sea posible.

El reto que tenemos por delante, pues, es institucionalizar procesos de transformación impulsados desde abajo en los espacios legislativos a escala local, nacional y europea. ¿Qué papel deberían desempeñar los sindicatos, los partidos políticos, las ONG y comunidad del decrecimiento para apoyar estrategias de transformación lideradas por las personas trabajadoras?

El papel de los sindicatos: organizar asambleas en los lugares de trabajo

La propuesta de crear asambleas de trabajadoras y trabajadores está siendo impulsada por sindicalistas de base. Por ejemplo, en el Reino Unido, integrantes del sindicato del sector de la [aviación](#) presentaron a su organización, UNITE, una propuesta en la que sostienen:

El camino con más probabilidades de éxito debe ser un proceso abierto y democrático, que se base en el debate para elaborar recomendaciones y que incorpore las perspectivas de las propias personas trabajadoras con el fin de impulsar acciones positivas. El papel de los sindicatos debería ser fomentar estos diálogos y alentar propuestas constructivas, facilitándolas tanto dentro de los sectores como entre ellos. El sindicato debe adoptar el enfoque de las “asambleas de trabajadoras y trabajadores” para generar visiones independientes y lideradas desde abajo sobre un futuro sostenible para cada sector industrial.

Por su parte, las trabajadoras y los trabajadores del sector del petróleo y el gas en Escocia escriben:

Los instrumentos de concertación social, como las Comisiones de transición justa, han dado forma y han regulado la transición en los procesos de cierre de la minería del carbón en países como Alemania y España. En ellos participaron sindicatos y gobiernos locales, garantizando mejoras en infraestructuras y la creación de empleos alternativos, pero no existió ningún mecanismo que permitiera a las trabajadoras y los trabajadores de base participar en la [planificación](#).

Los sindicatos son los actores capaces de organizar este tipo de asambleas a escala local y regional. Partiendo de preguntas amplias sobre cómo los trabajadores y las trabajadoras desean vivir y trabajar en el futuro, podrían avanzar hacia un análisis de los propios centros de trabajo: ¿cuál es su huella ecológica? ¿Cuál es la utilidad del producto, para quién y en qué cantidad es necesaria? ¿De dónde proceden los materiales, las herramientas y las máquinas? ¿Qué ocurre con el producto una vez consumido? Plantear estas cuestiones permitiría involucrar a las personas trabajadoras a lo largo de toda la cadena de valor, tanto en el Norte como en el Sur global, integrando a las del Sur en los procesos de planificación; una perspectiva que las políticas sindicales de transición justa suelen dejar fuera. La participación de investigadoras y otros expertos

en estas asambleas —como se hizo en GKN— contribuiría a elaborar planes integrales y viables, capaces de articular las propuestas formuladas desde abajo con las transformaciones de alcance social. Es aquí donde la comunidad del decrecimiento puede desempeñar un papel clave.

El papel de la comunidad decrecentista: dialogar con quienes trabajan en la industria

Es necesario que quienes investigan y hacen activismo en torno al decrecimiento salgan de su zona de confort y no se limiten a esperar que el “sujeto del decrecimiento” se expanda desde los márgenes hacia el centro, sino que involucren también a las personas trabajadoras que representan el núcleo de la producción industrial. El trabajo industrializado y globalizado, de hecho, seguirá siendo necesario, tanto en el Norte como en el Sur global, para construir sociedades en las que sea posible una buena vida sin crecimiento económico: ya sea para fabricar turbinas eólicas, imprimir libros de texto escolares, construir sistemas de transporte o producir medicamentos. Hace falta más investigación empírica para comprender mejor las necesidades, a menudo contradictorias, de quienes trabajan en la economía dominante e incorporarlas en una perspectiva de decrecimiento. La comunidad del decrecimiento tiene mucho que aprender de la vida cotidiana de las personas trabajadoras, pero también mucho que aportar. Participando en las asambleas, podría contribuir de forma crucial con sus conocimientos sobre la lógica destructiva del crecimiento ilimitado, las formas alternativas de trabajo, el trabajo de cuidados, un mejor equilibrio entre trabajo y vida, o la creatividad de los bienes comunes. Como en el caso de la plantilla de GKN, este intercambio puede inspirar nuevas trayectorias que permitan reconciliar su orgullo como trabajadoras y trabajadores con sus deseos como ciudadanía.

El papel de los partidos políticos y las ONG: escuchar y amplificar las voces de las personas trabajadoras

En las últimas décadas, los paneles ciudadanos organizados a escala nacional y Europea han elaborado propuestas políticas progresistas, pero su impacto en la política institucional ha sido limitado. Son necesarias estructuras que permitan canalizar las ideas y prioridades surgidas de las asambleas de las trabajadoras y trabajadores hacia los espacios de decisión política. Sin embargo, el potencial transformador de las asambleas sindicales supera al de los paneles ciudadanos propulsados por las instituciones, ya que, en las primeras, las personas trabajadoras formulan propuestas para transformar sus propios lugares de trabajo, de los que son expertas. Tras escuchar y debatir con las personas trabajadoras en sus asambleas, a los partidos políticos y a las ONG correspondería incorporar estas propuestas a sus programas y estrategias, reforzando así la voz de la fuerza labor de base y tendiendo puentes entre su conocimiento práctico y la política institucional. El papel de los partidos progresistas en el Parlamento Europeo debería ser colaborar con sindicatos y ONG para impulsar la creación de asambleas de trabajadoras y trabajadores a escala europea, integradas por representantes de las asambleas locales y regionales de toda Europa.

El papel de la Unión Europea: incorporar a las personas trabajadoras como expertas de la vida laboral

El Pacto Verde Europeo (*European Green Deal*), aunque ambicioso en comparación con políticas similares en otros continentes, se basa en la idea —ya refutada en este informe— de que es posible desacoplar el crecimiento económico del uso de [recursos](#). Si bien afirma querer “no dejar atrás a ninguna persona ni a ningún territorio”, los sindicatos han criticado la ausencia de un marco vinculante que proteja a las personas más vulnerables, la falta de una estructura sistemática que conecte las políticas climáticas con la lucha a la [desigualdad](#) y la escasa participación de sindicatos y personas trabajadoras en sus mecanismos de [gobernanza](#).

La Unión Europea ha organizado paneles ciudadanos para conocer cómo percibe la ciudadanía el proyecto europeo, pero sus propuestas apenas han llegado a incorporarse a los procesos de toma de decisiones de las instituciones europeas. La Unión Europea debería destinar recursos a apoyar a los sindicatos en la creación de asambleas de trabajadoras y trabajadores a escala europea. Estas deberían incluir a personas de todos los géneros, edades y niveles de cualificación, así como de todos los sectores, ya que todos los procesos de trabajo deben transformarse para ser ecológicamente viables y todos los sectores están interrelacionados. Por ejemplo, los servicios, la agricultura y el trabajo de cuidados dependen de productos industriales, y los procesos industriales dependen a su vez de estos sectores.

El papel de las asambleas de trabajadoras y trabajadores a escala europea sería sintetizar las propuestas elaboradas localmente y traducirlas en iniciativas políticas que puedan trasladarse al Parlamento Europeo y a otras instituciones de la UE. Estas asambleas centrales permitirían a las personas trabajadoras aprender unas de otras y de especialistas, así como abordar y resolver posiciones divergentes. A partir de las propuestas surgidas a nivel local, podrían elaborar planteamientos integrales que conecten sectores y territorios distintos. Estos procesos serán necesariamente conflictivos, pero es precisamente a través del conflicto como se produce el aprendizaje. Las asambleas de trabajadoras y trabajadores constituirían así un paso adelante para democratizar los centros de trabajo, la propia Unión Europea y la sociedad en su conjunto. Permitirían a las personas trabajadoras articular su interés por producir bienes útiles para el ser humano y el planeta con su aspiración a una vida en la que puedan cuidarse entre sí y cuidar la naturaleza de la que dependen y a la que aman.

Next steps...

Find out more

Further reading on Environmental Labour Studies:

Räthzel, N., Stevis, Dimitris (2025). The role of labour and nature within just transition strategies. The Elgar Companion to Decent Work and the Sustainable Development Goals

Räthzel, N. (2023). Society – Labour – Nature: the Potential of Conflict, Critical sustainability sciences: intercultural and emancipatory perspectives

Räthzel, N., Stevis, Dimitris, Uzzell, David (2021). The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies

Räthzel, N.; Uzzell, David (2019). The future of work defines the future of humanity and all living species. International Journal of Labour Research

Räthzel, N. Diana Mulinari, Aina Tollefsen (2014). Transnational Corporations from the Standpoint of Workers. Palgrave.

Spread the message

With this document, our aim is to position worker-led degrowth transitions on the political agenda.

Help us do so by sharing this summary within your network or by reaching out to us or the author to organize an event, an interview, or any other project.

Contact us !

author: Nora Räthzel

email: nora.rathzel@umu.se

publisher: Research & Degrowth International

email: project@degrowth.org; fede.arcuri@degrowth.org

REFERENCES

AFL-CIO Executive Paywatch. (2024). The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO). <https://aflcio.org/executive-paywatch-2023>

Arabadjieva, K. (2022, June 14). The missing link between social inequalities and the European Green Deal narrative. European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/news/missing-link-between-social-inequalities-and-european-green-deal-narrative>

Bernazzani, S. (2023, August 23). What millennials want from work: flexibility, not salary. The Predictive Index. <https://www.predictiveindex.com/blog/why-flexibility-is-a-better-perk-than-salary/>

Como, E. (2021, September 20). Italia: "¡Sublevémonos!". GKN, un conflicto ejemplar. Sin Permiso. <https://www.sinpermiso.info/textos/italia-sublevemonos-gkn-un-conflicto-ejemplar>

Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2020). Aspectos medioambientales en los planes de recuperación post-Covid19. Confederación Sindical de CCOO. <https://www.ccoo.es/b755cd0cf4703aa21ce7e827a78f256d000001.pdf>

D'Alisa, G., Demaria, F., & Kallis, G. (2014). Degrowth: A Vocabulary for a New Era. Routledge.

De Luca, R. (2022, March 26). "Insorgiamo": a Firenze manifestazione dei lavoratori della Gkn. L'Indipendente. <https://www.lindipendente.online/2022/03/26/insorgiamo-a-firenze-manifestazione-dei-lavoratori-della-gkn/#>

Eppler, E. (1972). Die Qualität des Lebens. In Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/akademie/online/09120.pdf>

European Public Service Union. (2019). EPSU Congress 2019 Briefing: Climate Change. https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/7_climate%20change_EN.pdf

Ferrari, L. (2023, January 11). #Insorgiamo: A factory occupation for the climate. Rosa-Luxemburg-Stiftung. <https://www.rosalux.de/en/news/id/49804/insorgiamo-a-factory-occupation-for-the-climate>

Fitzpatrick, N., Parrique, T., & Cosme, I. (2022). Exploring degrowth policy proposals: A systematic mapping with thematic synthesis. *Journal of Cleaner Production*, 365, 132764. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.132764>

Fondazione Giangiacomo Feltrinelli. (2022). Un piano per il futuro della fabbrica di Firenze. https://fondazionefeltrinelli.it/app/uploads/2023/01/Finale_Futuro-per-la-fabbrica-di-Firenze.pdf

Friedrich Ebert Stiftung. (2022, January). Neujahrsforum 2022: "Aufgabe Zukunft: Qualität des Lebens" [Slide show]. <https://igmetall-sprockhoevel.de/wp-content/uploads/2022/01/Neujahrsempfang-Sprockhoevel2.pdf>

Friends of the Earth Scotland. (2023, March 17). Our power: offshore workers' demands for a just energy transition - Friends of the Earth Scotland. <https://foe.scot/campaign/just-transition/our-power-worker-demands-for-an-energy-transition/>

Galgóczi, B. (2021, March 18). Social partners and the European Green Deal. European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/news/missing-link-between-social-inequalities-and-european-green-deal-narrative>

Gewerkschaften für Demokratie. (n.d.). Deutscher Gewerkschaftsbund. <https://www.dgb.de/gerechtigkeit/demokratie/>
Goodchild, S. (2023, February 22). Nurses, paramedics, blood collection workers and other NHS staff in new strike over pay. UNISON National. <https://www.unison.org.uk/news/press-release/2023/02/nurses-paramedics-blood-collection-workers-and-other-nhs-staff-in-new-strike-over-pay-says-unison/>

Hickel, J. (2020). Less is More: How Degrowth Will Save the World. William Heinemann.

Hickel, J., Kallis, G., Jackson, T., O'Neill, D. W., Schor, J. B., Steinberger, J. K., Victor, P. A., & Ürge-Vorsatz, D. (2022).

Degrowth can work — here's how science can help. *Nature*, 612(7940), 400–403. <https://doi.org/10.1038/d41586-022-04412-x>

IF Metall. (2022). Framtidssäkra Sverige. https://www.ifmetall.se/globalassets/avdelningar/forbundskontoret/resurser/dokument/utredningsrapporter/framtidssakra-sverige_2023.pdf

IG Metall. (2023). Mobilität der Zukunft. Mobilitätssektor 2030. <https://www.mobilitaetssektor2030.de/>

Kothari, A., Demaria, F., & Acosta, A. (2014). Buen Vivir, Degrowth and Ecological Swaraj: Alternatives to sustainable development and the Green Economy. *Development*, 57(3–4), 362–375. <https://doi.org/10.1057/dev.2015.24>

La diferencia salarial en Caja Laboral y la Corporación MONDRAGON. (2012). Laboral Kutxa. <https://blog.laboralkutxa.com/es/la-diferencia-salarial-en-caja-laboral-y-la-corporacion-mondragon>

Lerner, S. (2014, October 1). Why do so many people in the Netherlands work part-time? Because they can. *The World*. <https://theworld.org/stories/2014/10/01/why-do-so-many-people-netherlands-work-part-time-because-they-can>

Nitsche-Whitfield, P. (2022). Beyond economic growth: The role of trade unions in the transition to well-being. *European Trade Union Institute*. <https://www.etui.org/publications/beyond-economic-growth>

Pizzigati, S. (2018). *The case for a maximum wage*. John Wiley & Sons.

Ramos, A. M. G., Bosch, N. V., & García, J. S. M. (2017). Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías. *Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, 159, 73–90. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.159.73>

Safe Landing. (2022). Aviation Workers' Assembly. <https://safe-landing.org/assembly/>

The Lucas Aerospace Combine Shop Stewards' Committee – Innovation and worker Empowerment for a Sustainable future. (n.d.). <https://lucasplan.co.uk/>

United Nations. (1972). Report of the United Nations Conference on the Human Environment. <https://docs.un.org/en/A/CONF.48/14/Rev.1>

Urban, H.-J. (2022, January). Neujahrsforum 2022: Mosaiklinke Zukunftspfade – Welche Gesellschaft wollen wir und wie kommen wir dahin? [Slide show]. IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel. <https://igmetall-sprockhoevel.de/wp-content/uploads/2022/01/Neujahrsempfang-Sprockhoevel2.pdf>

Wales Trades Union Congress. (2020). A green recovery and a just transition. <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2020-06/A%20green%20recovery%20and%20a%20just%20transition%20Wales%20TUC%20May%202020.pdf>

Nora Räthzel



Nora Räthzel es profesora emérita en la Universidad de Umeå, Suecia. Sus áreas de investigación incluyen los estudios laborales ambientales, las políticas ambientales de los sindicatos, las corporaciones transnacionales desde el punto de vista de las personas trabajadoras, así como el desarrollo de las prácticas de resistencia y subordinación en estos contextos. Entre sus publicaciones destacan: Räthzel, Stevis (2025), *The role of labour and nature within just transition strategies*, en *The Elgar Companion to Decent Work and the Sustainable Development Goals*; Räthzel (2023), *Society – Labour – Nature: the Potential of Conflict*, en *Critical sustainability sciences: intercultural and emancipatory perspectives*; Räthzel, Stevis, Uzzell (2021), *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies*; Räthzel, Uzzell (2019), *The future of work defines the future of humanity and all living species*, *International Journal of Labour Research*; Räthzel, Mulinari, Tollefsen (2014), *Transnational Corporations from the Standpoint of Workers*.

