

EL CONCEPTO DE TRABAJO EN LA ECONOMÍA ACTUAL. DESDE EL PACTO SOCIAL A LA PRECARIEDAD Y LAS DISTINTAS REFORMAS LABORALES

José Sabariegos Díaz
Máster en Desarrollo Local e Innovación Territorial
Universidad de Alicante. (España)
Correo electrónico: jsabadi@hotmail.com

Recibido: 2 de mayo de 2011. Aceptado: 13 de mayo de 2011

RESUMEN

Desde la inevitable confusión entre los conceptos de empleo y trabajo hasta el modelo de flexibilización adoptado en un proceso de acumulación del propio Estado de Bienestar, los trabajadores, asalariados o no, han perdido el apoyo de los sindicatos que, a través de las diversas reformas, han abandonado cualquier conciencia de clase defendiendo valores contra los que tradicionalmente lucharon. En el presente artículo se tratará de distinguir matices del proceso de precarización laboral que han llevado a los jóvenes a competir en un sistema desigual enmarcado en la dinámica liberal que tomaron las diversas reformas laborales, y se plantearán algunas propuestas para reducir esa precariedad.

Palabras clave: Competitividad, empleo, Estado del Bienestar, flexibilización, jóvenes, Pacto social, precariedad, reforma laboral, sindicatos y trabajo.

The employment concept in the current economy. From the partnership agreement to the precarious employment and the different work reforms.

ABSTRACT

From the unavoidable confusion between the concepts of employment and job to the labour relaxation model taken by an accumulation process of the Welfare State, workers, wage-earners or not, have not had the support of trade unions. Trade unions, through different work reforms, have left any class-conscious and now they uphold values that in the past they were against. In this article some of the differences of the precarious work process will be distinguished, since these differences have led young people to compete in an uneven system enshrined in the liberal dynamics of the different work reforms. We will also explain some proposals to cut this precariousness.

Key words: Competitiveness, employment, Welfare State, labour relaxation, young people, partnership agreement, precariousness, work reform, trade unions and work.

El concepte de treball a l'economia actual. Des del pacte social a la precarietat i les diferents reformes laborals

RESUM

Des de la inevitable confusió entre els conceptes d'ocupació i treball fins al model de flexibilització adoptat en un procés d'acumulació del propi Estat de Benestar, els treballadors, assalariats o no, han perdut el suport dels sindicats que, a través de les

diverses reformes, han abandonat qualsevol consciència de classe, defensant valors contra els que tradicionalment lluitaren. En el present article es tractarà de distingir matisos del procés de precarització laboral que han portat als joves a competir en un sistema desigual emmarcat den la dinàmica lliberal que van prendre les diverses reformes laborals, i es plantejaran algunes propostes de millora per a reduir aquesta precarietat.

Paraules clau: Competivitat, ocupació, Estat de Benestar, flexibilització, joves, pacte social, precarietat, reforma laboral, sindicats i treball.

DEL PACTO SOCIAL Y LA ANULACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Normalmente se tiende a confundir el reparto del trabajo con el reparto del empleo. Albert Recio plantea en esta situación que lo normal sería repartir toda la carga de trabajo y no solo aquel asalariado (Recio, 2007). Así, el trabajo se convierte en aquella labor retribuida por un salario, pero entonces dejaríamos fuera del ámbito laboral aquél trabajo no retribuido, es decir, el trabajo domestico.

En realidad, no fue hasta el siglo XVIII cuando nació el concepto contemporáneo de trabajo. En este sentido, el trabajo sería “una invención de la modernidad que no puede confundirse con las tareas indispensables para el mantenimiento de la vida de cada uno” (Zubero, 2000), así, el concepto moderno de trabajo vendría determinado por el tiempo, siendo este una de las cualidades del capitalismo para decidir lo que es trabajo y lo que no lo es en función del valor del tiempo perdido en la labor.

I. Zubero parte de la idea de que no existe posibilidad de justificar desde una lógica democrática que el único acceso a la seguridad y el bienestar sea mediante el empleo cuando este no es común a todos los individuos, ya que se parte de la idea de distinguir el empleo del trabajo.

El sistema capitalista actual no asegura el empleo. Por esta razón, habrá que separar éste de la renta básica necesaria para un mínimo vital que permita una vida digna sin estar sometido al trabajo precario. El problema está en que los derechos de la ciudadanía poco a poco se ven sometidos a la lógica del mercado, es decir, a esa lógica que hace pensar que el empleo es trabajo cuando no todo el trabajo es empleo. Por tanto, el objetivo será entonces recuperar el contenido político de la ciudadanía, recuperación que pasa necesariamente por el libre acceso a los recursos que permitan a las personas mantener una vida digna. Es por esta razón por la que hay que disociar del empleo aquella renta básica considerada como mínimo vital y a la que todas las personas, por el hecho de ser ciudadanos, han de tener pleno derecho (Zubero, 2000).

Existen conflictos de intereses entre el capital y el trabajo que son inherentes al modo de producción capitalista. Uno de los conflictos es la llamada renta básica que podría resolver los problemas para generar empleo. Pero uno de los más graves es la anulación del trabajador y su propia conciencia de clase trabajadora. Este tipo de conflictos genera una gran tensión que suele terminar con la supresión de cualquier organización sindical o el acercamiento de los propios sindicatos a los intereses de la patronal. Al hilo de esto, hay que recordar que las Craft Unions fueron gravemente represaliadas por los empresarios que intentaban descualificar el trabajo buscando nuevos trabajadores menos cualificados. Incluso las Trade Unions fueron manchadas con la lógica capitalista al

surgir partidos políticos ligados a estos sindicatos que no sirvieron más que actuar a favor del capital con un argumento aparentemente socialista como fue el caso del Partido Laborista en Inglaterra o el PSOE en España.

EL PACTO SOCIAL DEL ESTADO DE BIENESTAR

Durante todo el siglo XX, en la Europa occidental se vivió un cambio profundo del movimiento sindical a través de una progresiva adaptación de éste a los principios del mercado liberal. Tras unas primeras décadas de conflictos y confrontación sindical se inició a partir de los años treinta el camino hacia una paz social, un consenso donde intervinieron trabajadores, empresarios y en ocasiones el Estado como agente mediador. Es decir, se anuló el factor de lucha de las asociaciones de trabajadores en favor del capital, se vio como aceptable la paz entre intereses que no se encontraban en posiciones simétricas y se admitió como consenso aquella situación en la que los defensores de los trabajadores asumieron la doctrina del capital para ocupar otras nuevas posiciones que asegurasen los intereses de los grandes empresarios.

Con la creciente despolitización del movimiento sindical, la estrecha vinculación que existía anteriormente entre partidos políticos de ideología socialista o comunista va desapareciendo a medida que los sindicatos aceptan el consenso y se introducen de lleno en la burocratización del pacto keynesiano. De esta manera, el movimiento obrero fue adaptándose al modo de producción capitalista a favor de la propiedad privada de los medios de producción y del derecho de decisión sobre el proceso de trabajo abandonando así los programas socialistas que preconizaron durante décadas los sindicatos.

Representación de los sindicatos mayoritarios, mejoras puntuales en las condiciones de trabajo, negociación colectiva y algunas otras reformas sirvieron para moldear el sistema en vez de transformarlo, es decir, un nuevo panorama sin cambios bruscos en el sistema capitalista sirviendo para acercar aún más el Estado del Bienestar.

Esta idea del pacto social se convierte en ideología que impregna hasta día de hoy a los trabajadores cuya conciencia de clase ya ha quedado muchas veces anulada por la idea de diálogo y consenso social primordiales ante los momentos de crisis.

Alrededor de los años setenta el pacto social comienza a venirse abajo con consecuencias tan negativas que poco a poco irán aniquilando aquellas conquistas que los trabajadores consiguieron años atrás. A partir de las distintas respuestas que a la crisis se van dando desde los Estados y las grandes transnacionales, se van aplicando medidas liberales acabando con los cimientos del pacto social estipulado 30 años antes. Es en este momento cuando la pasividad de los sindicatos hace posible la gran ofensiva del capital, tomando los movimientos obreros una posición defensiva y abandonando casi de forma masiva los sindicatos.

Actualmente, después de observar que aquél pacto social no funcionó, los sindicatos vuelven a apostar por un nuevo pacto social presentándolo como la gran alternativa en épocas de crisis e interpretando de forma errónea la historia del movimiento sindical.

En este aspecto, la crisis del sindicalismo podemos advertirla como algo extrapolable a la mayoría de los países. Precisamente son los países capitalistas los susceptibles de padecer esta crisis sindical que en realidad es buscada a través del pacto social al que ya se ha hecho referencia. Podemos entonces presenciar dos elementos que actúan como impulsores de la crisis sindical española. Uno de ellos recae sobre la transformación de base sociológica respecto a la afiliación sindical, y otro de ellos sobre el modelo de transición política llevado a cabo en los años setenta. En este caso, la transición y su posterior desarrollo supusieron una moderación de los sindicatos mayoritarios dejando de lado a los trabajadores sin empleo o con empleo precario. Nuevamente se puede observar el apaciguamiento de los sindicatos cuyas actuaciones se asemejan más a asociaciones de empresarios que a grupos de presión de trabajadores (Bilbao, 1992).

EL MITO DE LA COMPETITIVIDAD

A. Mendizábal define la deslocalización como el “*desplazamiento internacional de actividades productivas, siendo un factor generador de desempleo en los países de origen*” (Mendizábal, 2007). La deslocalización, por tanto, podemos advertirla como una de las causas de la gran globalización de la economía, de la competencia, de los medios de comunicación y del propio sistema capitalista.

Desde el punto de vista empresarial, con las deslocalizaciones se pretende recuperar la rentabilidad allí donde existe un libre mercado. El sistema capitalista procura así adaptar a su modo de producción al resto de países, siendo esta expansión económica propia del antiguo imperialismo colonial y una adaptación funcional de aquellos países que la sufren hacia un modelo armónico con multitud de ventajas.

La historia demuestra una y otra vez que esto no ocurre así. Las expansiones coloniales no suelen ser ni armónicas ni funcionales. El desequilibrio aparece cuando el desarrollo progresa inversamente, es decir, crecimiento y decrecimiento entran en el juego empresarial afectando a las clases sociales de distinta forma.

El hecho de que exista una competitividad entre distintos productores no hace que el producto mejore para el consumidor, sin embargo, esta lógica se suele plantear como un hecho empírico aunque en la realidad se observe un uso abusivo de las ventajas por parte de los productores. Políticas monetarias especiales, tipos de cambio, cualificación suficiente de la mano de obra, menores protecciones sociales, menores costes laborales y fiscales, movimiento obrero debilitado y un buen gobierno proclive al tipo de desarrollo capitalista es suficiente para que cualquier empresa, con el objetivo de buscar la competitividad, pueda deslocalizarse a cualquier país que contemple tales características. El problema que surge con estas deslocalizaciones son los despidos en los países centrales y en los semiperiféricos antiguos. De esta manera se va configurando un planisferio con países más especializados en procesos productivos estratégicos, otros especializados en producciones manufactureras, otros en la dirección global de esos procesos de producción, etc. A pesar de esta configuración mundial, el sistema capitalista no ha consolidado aún un único mercado mundial integrado y unificado.

Desde América Latina surgen movimientos con otra lógica en las formas de hacer las cosas, otro entendimiento no de acumulación sino de socialización, no de

especialización sino de igualación. Una forma que poco a poco va poniendo en evidencia al sistema imperante a favor de las personas y no a favor de la acumulación. De esta manera surgió así el ALBA -Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América-, un intento de construir desde los pueblos una integración diferente entre diferentes países respondiendo, no a los intereses del capital sino a la cooperación y desarrollo a través de políticas económicas que buscaban acabar con la pobreza, la injusticia o la exclusión social. Es el sentido común ante el dominio bruto del sistema capitalista y la pasividad política fomentada para mantener aquel pacto social del que hemos hablado anteriormente.

Los sindicatos, ciegos ante el progresivo aumento de la precariedad laboral durante las distintas reformas laborales, mudos ante las injusticias laborales e inmóviles ante el constante aumento de paro, han sentenciado con sus actuaciones la posición que desde los años setenta se va gestando. La actuación de los dirigentes sindicales resulta patética y su dependencia del Gobierno llega a rondar lo ridículo. Pocos son ya los que han quedado con un mínimo de conciencia de clase y ante momentos de crisis económica salen a la calle aunque sea sin el apoyo inconcebible de los dos sindicatos mayoritarios. Se han quedado en poco más que organizaciones burocráticas cada vez más alejadas de la realidad y de los intereses de los trabajadores que hace tiempo que dejaron de ser los suyos.

El pacto social está dando sus frutos. Los economistas y empresarios apuestan por un abaratamiento del despido consiguiendo que el ajuste se traslade al mercado de trabajo sin que afecte a las rentas del capital o a las propias empresas. Con este panorama, cualquier sindicato comprometido echaría mano de esa conquista laboral que parece se ha ido olvidando, convirtiendo la huelga general en un referente de actuación y de protesta pasada.

Pero la pasividad sindical viene de antemano y los trabajadores se quedan solos en una lucha perdida. Una lucha que no se gana con nuevas reformas sino con cambios y transformaciones sistémicas.

EL CONCEPTO DE TRABAJO

El concepto de trabajo que percibimos hoy en día difiere tanto del concepto que las sociedades primitivas tenían que compararlos resultaría un error catastrófico. Ese error es fruto del largo proceso que el concepto en sí a sufrido con la gran influencia del capitalismo. De esta manera, el concepto de trabajo de las comunidades primitivas es tan diferente al actual que provoca un sentimiento de pérdida de la identidad individual y sobretodo de la libertad propia del hombre.

En las primeras sociedades, el trabajo era concebido no como medio para acumular riqueza y elevar el estatus social diferenciando entre el trabajo productivo y el que no lo es, sino como forma de aprendizaje social, evolución individual y aprovisionamiento colectivo, en el que la acumulación de capital no tenía sentido, ya que la mayor parte de las existencias se encontraban en la naturaleza, por lo que acumularlas era un proceso innecesario.

K. Marx define el uso de la fuerza de trabajo como el trabajo en sí mismo, es decir, el comprador de la fuerza de trabajo la consume haciendo así trabajar a su vendedor, el cual pasa a convertirse de fuerza de trabajo en potencia a fuerza de trabajo en acción. Para materializar su trabajo en mercancías, el trabajador ha de materializarlo en valores de uso para posteriormente satisfacer las demandas del consumidor. El problema se producirá cuando el valor del trabajo sea recompensado de manera inferior a su coste real, produciendo de esta manera una plusvalía a la que el capitalista verá como oportunidad para enriquecer su patrimonio en afán de acumular y con el objetivo de sentar las bases para una posterior acumulación.

Radica aquí el cambio en el sentido dado al trabajo con diferencia de las sociedades primitivas. El trabajo, de esta manera se ha convertido en mecanismo para que determinada clase empresarial afiance un estatus adquirido de la propia acumulación.

A finales del siglo XVIII ya aparecen las claves de la producción y el trabajo como dos conceptos identificados con el progreso. Así, la organización científica del trabajo surge como una reorganización imprescindible del modo de producción al servicio del nuevo sistema económico.

Al concepto de progreso vulgarmente se le suele asociar otro concepto: el de modernidad. Afirmar que la modernidad es fruto de la libertad, la abundancia y la felicidad no es más que una idea desmentida por la historia. El concepto de modernidad está sujeto a la acumulación, por lo que se provoca un desplazamiento de la noción de riqueza hacia una visión monetaria en la que el hombre se convierte en productor de riqueza marginando socialmente a aquellos cuyos cometidos difieran del proceso acumulativo y del intercambio monetario.

Tal como se ha reflejado anteriormente, el trabajo pasa a ser sustancial del sistema capitalista como instrumento necesario para la producción de riqueza, convirtiendo el salario en la mediana que delimita lo que es trabajo y aquello que no lo es.

La consideración del trabajador como pieza instrumental del proceso productivo rompe con la visión tradicional de la ética del trabajo. El cambio sufrido en el modo de producción adaptó la fuerza de trabajo a las necesidades de la acumulación, en este sentido, no sólo sufre el cambio el concepto de trabajo hacia el modo de producción liberal, sino que el cambio también se produce de forma material, y de esta manera, el desarrollo de las nuevas fábricas suponía entonces un distinto tipo de obrero especial cuyo pensamiento estuviese adaptado al pensamiento económico. Así, desde el sistema educativo a temprana edad y a través del ambiente generado por el sistema liberal se van adquiriendo una serie de destrezas que serán desarrolladas posteriormente en los puestos de trabajo. Estos puestos de trabajo serán ocupados no ya por obreros organizados y con conciencia de clase sino por trabajadores especializados en la tarea a desarrollar que no esperan ser consultados en la organización del proceso productivo y que ya han perdido todo sentido de pertenencia sobre el producto que están fabricando.

De esta manera, la nueva ética del trabajo abastece a la élite capitalista de un ejército bien cualificado y fiel a los intereses de la fábrica. Se trata del *ejército de reserva* liberal preparado culturalmente para el sometimiento y la aceptación de normas económicas sin ninguna respuesta contraproducente para el capital.

A principios del siglo XIX, a las prisiones y hospitales mentales se les otorga una nueva función, la del control social. Pero el intento de controlar y adaptar a los trabajadores en los sistemas de producción pasa, según Gaudemar, a través de ciclos en los que se va moldeando la mentalidad del trabajador en función del interés del capital produciendo una adaptación y un sometimiento al sistema de relaciones de producción (GAUDEMAR, 1982). De esta manera se van sucediendo periodos o ciclos que transcurren a través de la vigilancia coercitiva directa en el caso del ciclo panóptico, a través de la extensión del control social intentando construir un consenso proclive hacia los supuestos beneficios del trabajo industrial en el caso del ciclo de moralización, a través de la disciplina maquínica extendiendo el orden y la pérdida de autonomía a través de métodos tayloristas, o a través de la lucha por el reparto del excedente abandonando el movimiento obrero en el caso del ciclo contractual.

Este proceso de moldeo desembocará finalmente en los llamados Estados del Bienestar, que en realidad se podrían considerar como derivaciones del sistema capitalista en los que se han considerado algunos cambios sin alterar o cuestionar sus bases principales.

LA FLEXIBILIZACIÓN COMO FASE DEL PROCESO ACUMULATIVO

Pasemos ahora a tratar el proceso de organización científica del trabajo a favor de la especialización flexible. A finales del siglo XIX existía ya una pugna del mundo empresarial por aumentar la competitividad en contraposición a la clase trabajadora que luchaba contra la reducción salarial y las mejoras laborales. En 1881 nace en Estados Unidos la Federación Americana del Trabajo (AFL), y entre sus propósitos se encontraba restringir los bienes productivos ya que el control del proceso productivo estaba mayoritariamente en manos de los trabajadores. En este contexto de disputa de intereses nacerán las técnicas tayloristas para eliminar progresivamente la influencia de los sindicatos.

Estas técnicas se justificaban con el intento de constituir de forma más eficiente la gestión empresarial, es decir, organizarla de forma científica para hacer frente a una gestión ineficaz en maximizar la producción y a una masa obrera con capacidad para restringir la producción. De esta manera, Taylor proponía diversas técnicas tales como la subdivisión de trabajadores donde las tareas se han de transformar en unidades mínimas sin conocimiento específico, la especialización del trabajador en una única tarea incentivando su productividad o motivando a los trabajadores a través del salario y en función, no de la horas trabajadas sino de metas conseguidas, convirtiéndose así en un instrumento más del proceso productivo.

Con el tiempo, el individualismo se va convirtiendo en el único compañero del trabajador. El contacto social entre los mismos se va reduciendo poco a poco debido a la ausencia de beneficios que para el empresario reporta esa colectividad. El contacto social no aporta nada al proceso productivo y los trabajadores, diferentes los unos de los otros en otra época, ahora van convirtiéndose en máquinas de producción semejantes en donde su conciencia colectiva ya ha perdido todo significado, por lo que los sindicatos no tienen ya valor dentro de la nueva ética del trabajo científico.

El compromiso social entre el capital y el trabajo exige que haya un reconocimiento respecto a los empresarios, ya que son estos los organizadores del proceso productivo

que determinan las condiciones de trabajo, y sólo los trabajadores, a partir de la negociación y los conflictos, pueden tratar de beneficiarse del incremento de la productividad. De esta manera, poco a poco se va gestando lo que más tarde llamaríamos estados del Bienestar.

A finales de los años sesenta, el modelo de producción fordista, aquel encargado de la fabricación de bienes de bajo coste estandarizados y dirigidos hacia un mercado de masas, comienza a agotarse. La capacidad de ese sistema encargado de producir elementos similares tal y como lo eran sus productores (trabajadores-máquina especializados en crear productos dirigidos para una masa ansiada de consumismo) comienza a disminuir. Incluso aquella capacidad de acumulación y generación de empleos empieza a padecer su decaimiento. En realidad, se cuestiona el Estado de Bienestar ligado a la pérdida de la acumulación de capital, por lo que se recurre a las leyes liberales para solventar la crisis del sistema.

Es en este momento cuando las ideas de Milton Friedman o von Hayek vuelven a tomar una mayor relevancia, es decir, el papel del Estado en la economía está previamente definido en un intento por anular toda intervención en el orden del mercado y en su libertad de intercambio, y en este sentido, es bien sabida la teoría de Hayek según la cual *“el ingreso del Estado se da en función de los impuestos pagados por toda una sociedad, sin embargo, ella se ve imposibilitada de decidir cómo y en qué deberán gastarse”*. Así, el único medio de decidir el gasto público será a partir de una regla predeterminada de la que cada contribuyente debe ser consciente. De esta manera se conseguirá la estabilidad económica no a partir de un Estado intervencionista, sino a partir de la competencia. En otros términos, Friedman critica al *Estado Asistencialista* ya que el gasto público financiado por los más pobres y por los más ricos sólo beneficia a las clases medias.

En los años sesenta, el movimiento obrero reaparecerá con duras reacciones ante las crisis sistémicas, lo que provocará que las empresas respondan internacionalizando la producción, es decir, desplazando la tasa de ganancia hacia situaciones donde el coste disminuye. De esta manera, se deslocalizan determinadas tareas del proceso productivo hacia periferias descualificadas con las que obtienen un menor coste y muchas veces, buscando a aquellas situaciones donde la sindicalización es escasa y los privilegios fiscales altos. Así, el núcleo fuerte de la fuerza de trabajo, es decir, los trabajadores fijos, comienza a disolverse a favor de una masa de trabajadores individualizados y obedientes acordes con la nueva ética laboral: la especialización flexible.

Es aquí donde el objetivo del máximo beneficio se radicaliza buscando la exención de costes en detrimento de los trabajadores, ya que son estos quienes terminan soportando costes del propio proceso de trabajo, es decir, de aquel del que ha sido retirado como propietario del producto manufacturado para convertirse en un instrumento más del proceso de producción que soporte el gran peso de capital que con la acumulación ha conseguido el empresario, obteniendo este último una mano de obra con cualificación universal escasa pero una gran especialización que le permita aumentar su productividad menoscabando la dignidad del trabajador. Es en este caso donde debemos dejar de hablar de especialización propia o voluntaria para hablar de especialización forzada que profesionaliza al trabajador en una sola tarea convirtiéndolo poco a poco en un instrumento más del proceso de producción.

La lucha sindical, ahora adormecida por la narcosis neoliberal, en otra época fue fruto de enfrentamientos y consideraciones que hoy en día serían propias de cualquier novela de ficción. Basta con recordar que en los primeros años de la Revolución Industrial ya existía una prensa obrera activa e independiente dirigida por jornaleros, obreros y mujeres que condenaban la degradación y subordinación que suponía el sistema industrial emergente y cuya percepción del sueldo difería en mucho del concepto que tenemos hoy en día. Actualmente, el salario es la base principal de la subsistencia y un motivo para alcanzar la ilusión occidental de la gran acumulación y la ostentación que otorga la riqueza monetaria. El salario se convierte así en el objetivo a alcanzar a través de la venta de la fuerza de trabajo sean cuales sean las condiciones y siempre buscando el máximo beneficio individual. Pero a principios de la Revolución Industrial, el trabajo asalariado era considerado como algo no muy diferente a la esclavitud. Algo denigrante para el hombre y degradante para la vida humana y que hoy, para los jóvenes que aspiran a su primer puesto laboral, es de vital importancia para mantener el nivel de apariencia deseado.

Con la aparición del nuevo concepto de trabajo asalariado se conseguía así una ligadura entre el trabajador y el empresario, conexión que sentaría las bases para introducir poco a poco el acatamiento de las normas en el imaginario del trabajador, proceso que se haría progresivamente al crear un entorno propicio para la implantación de las medidas liberales en el mercado de trabajo.

EL TRABAJO DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO NEOLIBERAL

Las políticas neoliberales hacen su entrada de forma masiva en los años noventa llegando como respuestas salvadoras a los altos índices de desempleo masivo en la mayoría de los países en los que imperaba el modelo capitalista. La acumulación de grandes sumas de capitales se encontraba lista y dispuesta a acaparar espacios de gestión que eran controlados y administrados por la esfera pública, buscando los máximos beneficios de rentabilidad para las empresas. De esta manera, la privatización masiva de las empresas controladas por el Estado fue y es una propuesta del modelo neoliberal que nace en la década de los ochenta como respuesta a la crisis del sistema capitalista occidental de los años setenta y que plantea unas nuevas formas de acumulación dando más poder al capital, asegurando ese poder en las élites dominantes y ofreciendo más espacios vitales para su reproducción y acumulación por parte de estas.

En este contexto, la flexibilización laboral es un componente del nuevo diseño del modelo productivo orientado por el mercado y que afecta a la clase trabajadora de forma negativa en tanto que supone la pérdida concreta de derechos laborales conquistados a lo largo de la historia a través de la organización de las luchas de los trabajadores frente a los intereses del capital. Así, en épocas de bonanza económica, los altos índices de desempleo se reducían pero aumenta de esta manera la precariedad laboral y con ella la fragilidad del tejido de la clase trabajadora se intensifica, siendo los jóvenes el primer segmento de la población más perjudicado para luego convertirse en una práctica extrapolable al resto de la población.

En el caso de este sector de población más joven, son ellos los que se enfrentan a las condiciones más adversas del mercado teniendo que aceptar contratos de trabajo basura,

a tiempo parcial, jornadas partidas y los salarios más bajos puesto que se cuenta con la ventaja de que aún no se encuentran en la condición de jefes o jefas de hogares, además de carecer de experiencia profesional. De esta forma, las empresas cuentan con mayores posibilidades de acumular beneficios, “formando” a estos jóvenes para las nuevas exigencias de la empresa.

En la mayoría de los casos la resistencia es débil ya que como suelen argumentar los directores de recursos humanos hay muchos trabajadores esperando detrás para el mismo puesto de trabajo. Es cuando el joven trabajador ha de contentarse con las condiciones impuestas de antemano sin refutar ya que debería tener en cuenta que es un elegido y un agraciado por formar parte en algún aspecto de la empresa, conformándose con las condiciones que la misma le ofrece y más aún en tiempos de crisis como en la actualidad. Por otro lado, el retraso en la emancipación es una de las consecuencias de este maltrato a los jóvenes por parte del tejido empresarial que cuenta con el beneplácito del Estado y que les solicita de manera implícita esfuerzos importantes en los inicios de su salida al mercado laboral. Así, deambulan de un puesto a otro sin encontrar verdaderas fuentes de trabajo permanente o empresas en las que puedan desarrollar su carrera profesional porque ese tipo de puestos de trabajo casi han desaparecido o quedan reservados para una cierta élite.

Por regla general, las pequeñas y medianas empresas también se encuentran sometidas a los vaivenes del mercado y exceptuando a las grandes multinacionales y corporaciones que, acometiendo acciones oligopólicas se aseguran su permanencia, el resto del tejido empresarial se encuentra sujeto a esas oscilaciones en las que, en muchos casos su sobrevivencia como empresa no está asegurada y se torna dependiente de las reglas de aquellas más poderosas. Algunas sociedades tutelan a empresas de menor envergadura alquilando parte de sus servicios, son los casos por ejemplo, de Telefónica de España, que debe por ley ceder parte de su mercado a otras pequeñas corporaciones pero a cambio cobra cuantiosas sumas de dinero por el alquiler de sus redes. Como vemos el capital funciona engullendo de forma voraz donde los capitales más acaudalados devoran a los más pequeños haciéndolos formar parte de su mecanismo. Podríamos decir que el capital se apoya en parte y para su funcionamiento en el aprovechamiento de la mano de obra más desprotegida que no cuenta con ninguna experiencia profesional y que debe acatar las reglas del juego puesto que desconoce sus significados.

Los jóvenes se vuelven cada vez más dependientes de sus familias y al menos en España, la cultura de la vida familiar es un punto a favor para los empresarios puesto que las cargas de un estudiante en prácticas las puede pagar ésta. Deben costear no sólo largos períodos de estudio de sus hijos sino que también el tiempo en que son objeto de prácticas en empresas mal remuneradas en convenio directo con las universidades que los forman. La mayoría de estas prácticas no son remuneradas, y de serlo lo son con sumas que representan una gratificación por parte de la empresa hacia el estudiante, y teniendo en cuenta el tiempo de formación con que cuentan los jóvenes que acceden a este tipo de convenios, resulta sencillamente vergonzoso. El sistema en general y con el apoyo del Estado permite este tipo de acontecimientos desde el momento en que no existe una regulación que proteja a los jóvenes trabajadores.

Desde la ausencia de un Estado fuerte, en cualquier momento de debilidad vemos aparecer sugerencias donde los empresarios y sus representantes piden leyes de más ajuste en las cuotas empresariales a la Seguridad Social para reducir el coste del empleo

y debatir dentro del diálogo social una reforma laboral que facilite la *flexiseguridad* y permita volver a la creación de empleo. Nuevamente vemos como las estrategias que se disparan ante nuevas situaciones de crisis plantean objetivos razonables como la promoción o creación de empleo pero que, no sólo no la permiten sino que destrozan y asfixian cada vez más los derechos de los trabajadores, siendo de mayor vulnerabilidad el segmento más joven, sin experiencia tanto en el ámbito de la vida profesional como en el aprendizaje de la defensa de sus derechos.

Las soluciones para acabar con este tipo de situaciones sería una regulación más comprometida por parte del Estado que dejara espacios libres para que tanto las empresas como universidades gestionasen entre ellas este tipo de convenios. Las prácticas deberían ser remuneradas con un salario digno que permita cubrir las necesidades de un estudiante que posee una formación adecuada para el puesto de trabajo requerido y el Estado no puede estar ajeno a este tipo de convenios que lo único que reproduce es el trabajo temporal y el aprovechamiento por parte de las empresas de trabajadores, en tanto buscadoras de nuevos talentos como los suelen llamar.

Encontrar el compromiso del Estado con las empresas y con la clase trabajadora implica una reforma desde las bases que debe ser guiada por el Estado en tanto representa las voces del conjunto de la sociedad y sus planteamientos deben estar enfocados hacia el interés general como Estado-Nación y no como representante de intereses particulares. Una mirada a largo plazo buscando el compromiso por parte de los tres sectores implicados -Estado, Universidad y empresas- generaría un mayor saneamiento de las relaciones laborales y acabaría con las relaciones que reproducen la asimetría del poder de las clases más poderosas frente a los más desfavorecidos.

BREVE HISTORIA DE LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA

Se han cumplido ya más de treinta años de aquel Real Decreto de 4 de marzo de 1977 que serviría de apertura a las primeras reformas laborales. Un año antes, en 1976 ya se promulgó la Ley de Relaciones Laborales que significaría un adelanto en las posiciones e intereses de clase, sobre todo en cuanto a mayores garantías en los casos de despido improcedente. A partir de 1977 echaría a andar un proyecto dedicado esencialmente a flexibilizar y precarizar el empleo favoreciendo las relaciones de dominación del capital frente al trabajo, es decir, un claro ejemplo de las políticas neoliberales que se desarrollarían años más tarde.

Desde 1976, la Confederación de Comisiones Obreras había incluido el Estatuto de los Trabajadores en su programa reivindicativo, y en octubre de 1977 ya había conseguido enviar un proyecto del mismo a todos los partidos políticos del parlamento aunque sólo el PCE aceptó y presentó dicho Estatuto como proyecto de ley aunque no llegó a tramitarse a pesar de figurar la necesidad de un Código de Derechos y Obligaciones de los Trabajadores en lo acordado en los Pactos de la Moncloa.

No obstante, en el Real Decreto de 4 de marzo de 1977 se reconocía el derecho de huelga, aunque no deja de ser significativo el establecimiento del cierre patronal, la eliminación del derecho a la readmisión o la rebaja de los coeficientes en las indemnizaciones establecidas en la Ley de 1976, mostrándose conforme con el despido objetivo individual o las reestructuraciones de las plantillas de trabajadores.

Esta nueva tendencia hacia el liberalismo se vio reforzada con la firma en octubre del mismo año de los Pactos de Moncloa. Cabe señalar que estos acuerdos fueron firmados por los partidos políticos sin tener en cuenta a los sindicatos, sirviendo al país las políticas neoliberales especuladas por la Escuela de Chicago para hacer frente al modelo keynesiano imperante después de la II Guerra Mundial.

Ya en 1979, el PCE presentó de nuevo el proyecto de Estatuto cuyos bloques cuestionados eran el derecho al trabajo y la lucha contra el paro, acabar con las discriminaciones en materia laboral, reconocer los derechos de los comités de empresa y el papel de los sindicatos en la sociedad. En los apartados dedicados al derecho de trabajo remunerado y al deber de pagar se incluía combatir la discriminación de toda índole además de la defensa de la contratación indefinida y el derecho del trabajador a ser readmitido en su puesto laboral por despido improcedente.

La reacción de la patronal no tardó en llegar y acusar al gobierno de UCD de acercar a España a la Unión Soviética mientras que la CEOE y UGT reconocían el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) sin apenas consecuencias en los salarios y el empleo y con el objetivo de romper el frente sindical justo en vísperas de una manifestación convocada por CC.OO el 11 de julio.

El ABI sirvió de base para la tramitación del Estatuto de los Trabajadores acordado entre la UCD y el PSOE. En estas circunstancias, CC.OO volvió a mostrar su rechazo convocando el 14 de octubre una gran concentración en la Casa de Campo de Madrid. El Estatuto de los Trabajadores fue aprobado por las Cortes en marzo de 1980 recogiendo finalmente algunos aspectos que defendía CC.OO. El problema vino cuando el Estatuto colocaba en situación equidistante la presunción de la Ley de Relaciones Laborales de 1976 a favor de la contratación indefinida con la paralela contratación temporal.

Con el Estatuto de los Trabajadores aprobado se continuó en la labor de reducir los derechos de los trabajadores en cuanto a la indemnización por los despidos improcedentes, la flexibilización y un mayor control de los empresarios en la organización del trabajo. De esta manera, la ineficiencia de los sindicatos UGT y CCOO que apuntaba a la mayor participación en los beneficios económicos del sistema capitalista, junto con el estado de inutilidad de los propios sindicatos, hicieron que se fuese logrando alcanzar una fase en la que se hacía significativa la pérdida de la conciencia de clase. Es decir, los sindicatos se convierten en el apoyo fundamental de los empresarios a través de su inactividad sindical para favorecer la pérdida de conciencia de los trabajadores, en este sentido, el estatuto venía dado por la frustrada aspiración a nuevos derechos así como la defensa de los ya adquiridos.

La disminución de la cuantía de las indemnizaciones en caso de despido improcedente se redujo de 48 a 42 mensualidades, se restó facultad a los jueces para determinarlas, ya que el Estatuto establecía cuantías para cada caso, se retrasó la edad de trabajar de los 14 a los 16 y el desempleo siguió creciendo hasta llegar al 14% en 1981. A esta situación económica y laboral quiso dar solución el llamado Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) suscrito por CC.OO, UGT, UCD y la CEOE tras el intento fallido de golpe de Estado de 1981.

El ANE estableció una banda salarial entre el 9% y el 11% con revisión semestral fijando por primera vez retribuciones a funcionarios en un 9%, lo que supuso admitir la reducción de salarios en dos puntos que no se vieron recompensados por los 350 mil empleos acordados y que nunca se crearon.

Los sindicatos aceptaron el incremento de la contratación temporal bajo dos condiciones: fijar un tope de este tipo de contratos en cada empresa, y la prohibición de la contratación temporal en lugares de trabajo donde se hubiesen producido despidos de trabajadores fijos. Pero las dos condiciones fueron invalidadas ante la crisis de UCD, lo que condujo a la convocatoria de elecciones anticipadas en 1982.

La gran burguesía necesitaba de gobiernos fuertes para elevar su tasa de ganancia y debilitar al movimiento obrero a través de la flexibilización. Con un gobierno aparentemente socialista y con un programa de signo keynesiano, los intereses de la burguesía se ponían en peligro, pero el PSOE no tardó en adoptar políticas de corte neoliberal. Las promesas electorales de crear 800 mil empleos y apoyar el trabajo fijo nunca se realizaron. La política económica se orientó a reducir la inflación situando los salarios por debajo y saneando el sector empresarial, lo que conduciría a la Ley de Reconversión Industrial de 1984.

No hay que olvidar que la crisis económica de finales de los años sesenta obligaría al capitalismo a orientar su estrategia de acumulación para recuperar los beneficios perdidos. Es por esta razón por la que se irán introduciendo cambios en los estilos de empleo con un aumento de la flexibilización, cambios en las formas de organización empresarial, en las estructuras de la producción y en las formas de contratación. De esta manera aparecería un concepto casi abandonado por el modelo keynesiano y un fenómeno que se creía superado: el paro.

Para Marx, el paro se convierte así en un ejército de reserva utilizado en función de las necesidades del capitalismo que mantiene el mercado de trabajo a través de la fórmula de definir al trabajador como una mercancía que puede ser comprada y vendida. De esta manera, los trabajadores se convierten en instrumentos para mantener el nivel de salarios en función de su precio en el mercado.

Para proteger el edén neoliberal de la economía siempre en beneficio del capital, era necesario ir poco a poco construyéndolo reforma tras reforma, y de esta manera aparecería en 1984 la primera de ellas referente a aquel Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Según I. Otxoa, las diversas reformas del Estatuto producidas en estos últimos 25 años han ido profundizando en una pérdida de derechos de la clase trabajadora. Afirma que *“la empresa flexible abarata costes, ajustando al máximo su actividad a la demanda de cada momento. Para ello, reduce su plantilla a la mínima expresión, pero a la vez necesita dotarse de amplia posibilidades de utilizar trabajadores que, sin pertenecer a su núcleo estable pueden ser contratados y despedidos ágilmente”* (Otxoa, 2007: 5). Con la reforma de 1984, I. Otxoa recuerda que *“esta forma de gestión ha requerido en el pasado procesos de expulsión de mano de obra considerada excedente, y en el futuro también convierte la inestabilidad en el empleo en un elemento estructural”*. Tal es así que la propia condición de asalariado se va difuminando a favor de nuevas fórmulas de empleo como los trabajos en prácticas, becarios, etc.

Con la reforma parcial del Estatuto en 1984, el gobierno del PSOE mantuvo la línea de la concertación social mediante el Acuerdo Interconfederal suscrito por las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos de UGT y CC.OO. Su propuesta era ahora la reducción de la jornada laboral a las 40 horas, aunque la Confederación Europea de Sindicatos propugnaba ya en el 79 la reducción a las 35 horas, pero su aplicación vino retrasada por la presión patronal. Al año siguiente, al situar los salarios por debajo de la inflación, CC.OO rechazó el Acuerdo Económico y Social (AES) pactado en octubre de 1984. CC.OO consideraba que el AES reducía salarios y no creaba empleo.

Tras duras negociaciones, el gobierno accedió a la reforma parcial del Estatuto de los Trabajadores pactado por la ley 32/1984 ante una situación social de crisis, cifras de 3 millones de parados, y en nombre de adecuar la legislación española a las exigencias europeas. Con esta reforma se adoptaron medidas desreguladoras del mercado de trabajo en el que hasta ese momento, el empleo temporal tenía que justificarse por causa extraordinaria o coyuntural, pero a partir de este momento se eliminan esas causas y el empresario queda libre de adoptar empleo temporal como base de la contratación de su empresa. Los contratos en prácticas aumentan su duración de 1 a 3 años y se amplían los contratos-basura. Con el pretexto del fomento de empleo, el trabajo temporal se generaliza debido a los menores controles establecidos y los menores costes de despido, a veces casi nulo, que conlleva, además de los fuertes incentivos del gobierno en procurar empleo a través de este modelo colaborador con las tasas de temporalidad.

De esta manera, la reforma sirvió de base para ampliar los contratos laborales temporales e introducir elementos de flexibilización no reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Una nueva reforma surgió a partir del Plan de Empleo Juvenil. La huelga general del 14 de diciembre de 1988 se produjo cuando el gobierno de Felipe González quiso introducir una serie de reformas laborales. La segmentación del mercado de trabajo otorgaba gran diferencia a los dos grandes grupos de trabajadores: los que tenían contrato de trabajo temporal y los que tenían un contrato indefinido. En 1988 la temporalidad era del 25% del total de asalariados, siendo los jóvenes los más afectados en un 57%. La recuperación del empleo se basó en la temporalidad y los bajos salarios, aunque aún la tasa de desempleo era mayor del 20% como consecuencia de las reconversiones industriales. El gobierno socialista propuso entonces llevar a cabo una nueva reforma laboral mediante el llamado Plan de Empleo Juvenil que no iba destinado a la mejora de la inserción laboral de los jóvenes sino a intensificar la precarización provocando una huelga general en diciembre de 1988 consiguiendo la retirada del proyecto.

En 1992 el gobierno se atrevió con una nueva reforma laboral mediante la promulgación de un Decreto-Ley el 3 de abril. Se trataba de la Ley de Medidas Urgentes que no fue más que un paquete de medidas urgentes de fomento del empleo y protección del desempleo que suponía disminuir los parados con derecho a prestación, disminuir la cuantía y el periodo de percepción de las prestaciones y disminuir la aportación del Estado. El gobierno pensaba que las prestaciones a los desempleados desincentivaban la búsqueda de empleo y convertían a los parados en defraudadores, a pesar de que la prestación por desempleo es un derecho adquirido por los trabajadores mediante su aportación previa a la situación de desempleo o mediante las aportaciones de los demás

trabajadores que cotizan para que el desempleado pueda recibir el subsidio, situación que se agrava más cuando desde el año 1993 los presupuestos generales del Estado dejan de financiar la cobertura al desempleo.

A comienzos de 1994, con un escenario de recesión económica latente y con una tasa de paro que alcanzaba a casi un 25 % de los activos, el gobierno plantea una revisión de las empresas de trabajo temporal (ETT's), al ocuparse tanto de la entrada en el mercado de trabajo (contrataciones temporales) como de la salida (despidos) y de la estancia (condiciones laborales) de los trabajadores.

Se fomenta el empleo para incentivar las contrataciones de desempleados en las pequeñas empresas consolidando la contratación temporal de forma estructural a través de los contratos de obra o determinados servicios circunstanciales subordinados en función de la producción, por interinidad o por lanzamiento de nueva actividad.

Se introduce el contrato de aprendizaje (contratos basura) para los jóvenes.

Como medida flexibilizadora surgen las empresas privadas allí donde funcionaban los servicios públicos de empleo.

Con la Ley 11/1994 se aumentan los márgenes del poder empresarial en el despido disminuyendo los costes empresariales, se incorpora el despido económico objetivo mediante el cual los empresarios obtuvieron la potestad de despedir al 10 % de la plantilla sin necesidad de acudir a los expedientes de regulación de empleo. Este despido era de 10 días al año con un tope de 12 mensualidades.

Las condiciones de trabajo se vieron afectadas en cuanto a la movilidad funcional, la polivalencia de los puestos de trabajo, la jornada laboral, vacaciones y descansos. Esta reforma provocaría la contestación de los sindicatos, lo que llevaría a la huelga general del 27 de enero de 1994. La huelga no produce los resultados esperados, el gobierno rechaza la negociación, y se emite la idea de “derrota sindical”. Esta idea cala en el imaginario social y los sindicatos pierden un importante poder de negociación, por lo cual abandonan esta idea de confrontación sostenida hasta el momento.

Ya en 1997 se produciría la tercera reforma del Estatuto que contaría con el acuerdo de los sindicatos UGT y CCOO, la patronal y el propio Gobierno. Esta vez se introducirían mecanismos para reducir los costes por despido y además de un nuevo contrato indefinido que no generaba estabilidad y cuyo coste de despido era inferior a los anteriores. De hecho, esta reforma fue considerada modélica por ser fruto del consenso entre los sindicatos CC.OO y UGT y las patronales CEOE y CEPYME. El acuerdo fue plasmado en el Consenso Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo suscrito en abril de 1997 y con un horizonte de cuatro años. Con este pacto, a los sindicatos aceptan los valores del capitalismo neoliberal dominante, flexibilizando el mercado de trabajo a favor de las empresas, es decir, el empleo quedaba supeditado al buen funcionamiento de las empresas, potenciado por una política económica que pueda mejorar la competitividad.

Se fomenta la contratación indefinida, la cual no dejaba de ser un contrato temporal puesto que suponía un abaratamiento de los costes del despido. En este caso la indemnización a abonar por el empresario era de 33 días de salario por año trabajado con un límite de 24 mensualidades en lugar de los 45 días con un máximo de 42

mensualidades. En un principio su marco de aplicación era hasta 2001 y se limitaba a cinco colectivos: jóvenes entre 18 y 29 años; mayores de 45 años; demandantes de empleo inscritos durante más de doce meses en las oficinas de empleo; trabajadores minusválidos y trabajadores con contrato temporal firmado hasta un año antes de la entrada en vigor de la Ley y que se convirtiesen en indefinidos.

Hubo ciertos incentivos, como la rebaja de la cuota empresarial a la Seguridad Social encaminada a la conversión de los contratos temporales en indefinidos eliminando los incentivos a la contratación temporal. No obstante la tasa de temporalidad no produjo un marcado descenso ya que tan solo se redujo del 35% al 31,5 %, con lo que tampoco se redujo la tasa de rotación de empleo.

De cara a la renovación del acuerdo para la estabilidad en el empleo -reforma de 1997- que finalizaba en 2001, CCOO y UGT firmaron el documento *“Reducir la temporalidad, reforzar la estabilidad”* en el que planteaban cuatro objetivos: reforzar la causalidad de la contratación temporal; establecer límites al encadenamiento de contratos; fijar un sobre-coste económico a la contratación temporal y una serie de medidas relativas a las contrataciones y subcontratas (Confederación Sindical de CC.OO, 2000). Pero esta nueva concertación social entre sindicatos, Gobierno y empresarios fracasaría, y el Gobierno del Partido Popular, en mayoría absoluta, efectuaría la reforma mediante Real Decreto.

Frente a la unilateralidad del Gobierno, UGT propuso como respuesta una huelga general rechazada por la dirección de CCOO. Más tarde ambos sindicatos volverán a firmar el Acuerdo de la Negociación Colectiva (ANC) de 2002 con CEOE-CEPYME. El destino de estos anuales es una moderación salarial y la subordinación completa a la flexibilización continua y a la competitividad de las empresas. Una desmovilización que los dirigentes de los sindicatos firmantes asocian con evitar “los conflictos innecesarios”.

El 25 de mayo de ese mismo año, el gobierno del Partido Popular dispuso un nuevo “decretazo” para modificar las prestaciones por desempleo y de abaratamiento del despido. Esta reforma estableció la posibilidad de eliminar los salarios de tramitación en el supuesto del despido disciplinario improcedente si el empresario reconocía la improcedencia y depositaba rápidamente la indemnización en 48 horas. La respuesta fue un llamamiento por parte de CC.OO y UGT a una huelga general que se llevó a cabo el 20 de junio de 2002 para finalmente acabar solicitando al Gobierno un cambio de orientación en su apuesta. El decretazo se impuso mediante un acuerdo entre CC.OO, UGT y patronal que, aunque suavizando algunos aspectos, lo fundamental continuaba vigente: despidos más fáciles y baratos y un recorte de las prestaciones por desempleo tocando de muerte el subsidio por desempleo a jornaleros andaluces y extremeños.

En 2004, el Partido Socialista volvería al poder tras derrotar al Partido Popular en unas elecciones generales marcadas por la tragedia del 11-M que había tenido lugar tres días antes. A pesar de los nuevos aires que J. L. Rodríguez Zapatero trajo a la Moncloa, las nuevas medidas encaminadas a desregularizar el mercado de trabajo no se hicieron esperar demasiado. En el año 2006 CC.OO y UGT firmaban junto al Gobierno y las organizaciones empresariales una nueva reforma del mercado de trabajo. Entre las medidas para impulsar la contratación indefinida y convertir el empleo temporal en fijo estaba ese contrato denominado “de fomento para la contratación indefinida”, fruto de la reforma laboral de 1997 cuya indemnización en caso de improcedencia del despido era más barata y que iba camino de normalizarse, como el contrato indefinido que sustituyó al ordinario. A pesar de ello, este contrato que se ha ampliado a más colectivos no ha invertido la temporalidad, ya que ésta era antes de la reforma de un 34%, y ahora oscila entre el 31-32%.

Esta reforma además mantenía la política de otorgar incentivos y reducción de cotizaciones a las empresas, amparando el doble discurso de la patronal asumido en los últimos años por los sindicatos CC.OO y UGT. Este doble discurso consistía en justificar los recortes de prestaciones sociales alegando la crisis del sistema de la seguridad social, y hablar a su vez de los excedentes por cotizaciones sociales con los que se contaba para satisfacer la constante reivindicación de la patronal de reducir sus cotizaciones mediante bonificaciones.

Con esta reforma, la cotización por desempleo en la contratación indefinida pasaría gradualmente hasta 2008 de un 6% a un 5%. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) se reduciría del 0.4% al 0.2%, las cotizaciones empresariales para los contratos temporales realizados por ETT's pasaría a ser del 7.7% al 6.7%. Resulta cuanto menos llamativo que un acuerdo que reitera una y otra vez que su objetivo es fomentar la contratación indefinida permita la contratación temporal mediante las rebajas de las cotizaciones. En las últimas tres décadas se han llegado a producir hasta cinco grandes reformas de la normativa laboral de la mano de gobiernos tanto liberales los como autollamados progresistas.

Con anterioridad al Estatuto de 1980 ya se produjeron recortes en los derechos de los trabajadores, pero a medida que se ha ido reformando el Estatuto inicial, las condiciones de trabajo se han visto afectadas a través del aumento de la precariedad laboral, recortes en las prestaciones por bajas, abaratamiento de los despidos, empeoramiento de las prestaciones por desempleo, creación de empleos en prácticas, etc. Y es que, mientras no cambien las reglas de poder basadas en el mercado, el objetivo de la oligarquía española siempre será el de debilitar al máximo la influencia de los trabajadores en el proceso productivo, asegurar su participación en los beneficios económicos y potenciar la debilidad de la conciencia de clase dificultando toda respuesta colectiva.

ALGUNAS DE LAS DESIGUALDADES DEL SISTEMA

La naturaleza del ser humano, capaz de haber alcanzado un desarrollo de su racionalidad como ninguna otra especie del planeta, le ha permitido disfrutar de su propia evolución y consagrarse como la especie dominante del planeta en el que habita y debe compartir. Gracias a su debilidad física y desprotección frente a la naturaleza ha

tenido que participar en el sistema bajo unas relaciones que, a partir de la estricta cooperación con sus iguales le ha permitido la sobrevivencia como especie.

Las relaciones de cooperación que ha mantenido le permitieron crear un sistema de sonidos bajo el cual guiar los principios de la comunicación siendo a través del lenguaje la forma de dar viabilidad al conocimiento y transmitirlo a las sucesivas generaciones. Así, la humanidad ha conocido distintos avances, fue atravesada por cambios revolucionarios que han marcado las distintas tendencias en cuanto a su forma de organización para dar plena satisfacción a las necesidades más básicas. Por ello, al descubrir una relación con la tierra comienza su actividad con ella y deja el nomadismo para convertirse en población sedentaria, ocupando extensiones de terreno y obteniendo de él los alimentos a través de la agricultura. Nace así, la división del trabajo como trabajo necesario para cubrir las necesidades del ser humano en su relación con la naturaleza.

Este breve recorrido nos sitúa en el principio de nuestro análisis para conocer cómo las formas de relaciones entre los primeros seres humanos han dado paso a una cuestión tan importante como ha sido la propia sobrevivencia como especie en un medio que se tornaba hostil en los principios de la humanidad.

Después de ser capaz de dar continuidad a la especie bajo distintas estrategias de adaptación y cooperación, en la actualidad surge una tendencia inversa a la acontecida a lo largo de la historia de las relaciones humanas, y que tiene sus raíces en el modo de organización bajo los cuales se mueven y se articulan las relaciones de producción en las que se sustenta nuestro actual sistema social-mundial y que se mantiene como sistema dominante impregnando todas las esferas de la vida en sociedad. Ya no se trata de cooperación, ahora la clave es la competencia.

Tras los principios y fundamentos que han dado paso a los estados modernos donde las revoluciones de la burguesía reclamaban para sí una participación en el ámbito político, para terminar con los injustos privilegios de las monarquías, se han consolidado unos sistemas de poder que se tornan expansivos y que aseguran el mantenimiento de una clase dominante.

Una determinada racionalidad económica con sus propias lógicas de acumulación es el espíritu que motiva e impregna la totalidad de la dinámica de las poblaciones, altamente controlada y dirigida por las clases dominantes que acaparan el poder tras la embestida neoliberal de los ochenta. Una racionalidad que empuja a las poblaciones a actuar en un determinado sentido sin tener la capacidad suficiente de obrar bajo otros de modos de organización. El sistema se ha vuelto altamente eficaz y eficiente. Eficaz para empobrecer de manera progresiva a la mayor parte de los integrantes del sistema y eficiente para desarmar también de forma progresiva las defensas de quienes deben mantener el sistema que ha permitido la continuidad de la especie.

Cuando hablamos del concepto de “empobrecer” nos referimos al hecho de dejar a amplias capas de las poblaciones al borde de su propia supervivencia y, en este sentido, podríamos hablar de eliminación sistemática de parte de la humanidad o genocidio económico siendo los responsables directos los encargados del diseño de las lógicas de las relaciones económicas que subyacen al orden del sistema mundial.

Por lo tanto, siguiendo esta reflexión, podríamos afirmar que las lógicas contradictorias del sistema económico mundial se encuentran minando y atacando todas las posibilidades de supervivencia de la especie, siempre y cuando se de continuidad al modo de organización dado e impuesto por las élites dominantes que buscan de esta forma un sitio lleno de privilegios dentro del sistema.

Podríamos preguntarnos qué tipo de sistema estaríamos construyendo en este sentido si ni tan siquiera somos capaces de satisfacer nuestras necesidades más básicas. Algunos datos sobre los índices de calidad de vida a nivel mundial de los distintos países que componen el planeta bastan para darnos cuenta de que no es ésta la mejor de las opciones en que podríamos organizar nuestro modo de vida, por lo que es necesaria una reflexión urgente con el objetivo de organizar las demandas necesarias para comenzar el cambio.

La dirección hacia la que nos dirigimos no está lejos de una amenaza contra los principios de conservación de nuestra especie en tanto se socaven los modos de organizaciones necesarios para ello. Minando nuestras solidaridades, nuestra cooperación, nuestro modo de interpretar el mundo en función del propio aprendizaje y no de lineamientos impuestos distaremos entonces de encontrar el camino más justo. No es viable la vida en el planeta bajo las actuales condiciones en que tenemos sometida nuestra naturaleza ni la velocidad con que se suceden las catástrofes.

El hambre, la miseria, la pobreza, la falta de libertad, la incapacidad de decisión, las enfermedades crónicas, la depresión, la aparición de nuevas enfermedades, la expansión virulenta de epidemias, el miedo, las fobias, los altos índices de delincuencia y otras cuestiones son el resultado de un sistema que se torna injusto y que no merece ninguna tasa de actividad en tanto la actividad sea fruto de poblaciones explotadas, engañadas, perseguidas, controladas sin derecho a la dignidad.

Unas naciones económicamente libres, políticamente soberanas y socialmente justas son las que han de primar ante las leyes del comercio internacional.

Cabría preguntarse entonces si existe la posibilidad de organizar de otro modo nuestro modo de vida. La respuesta claramente es sí. El cambio es posible. Necesitamos de nuestras propias solidaridades y esfuerzos, y de una población que sea más consciente de las desigualdades. Romper con las barreras dadas e impuestas por los valores que se han consolidado como dominantes es el principio de todo cambio posible.

Así, es nuestro deber reflexionar de qué manera es gestionado el conocimiento, y a favor de qué intereses actúa en las universidades. Debemos ser más exigentes y participativos con nuestros sistemas políticos y pedir cuenta de las gestiones de la Administración, ya que ésta, sirviéndose de un conocimiento menospreciado, ha puesto en marcha un sistema de exclusión, que pierde constantemente el aporte de numerosas capas de poblaciones dejándolas al borde de la subsistencia y de los límites de los derechos humanos permitidos en los acuerdos posteriores a la Segunda Guerra Mundial. El Siglo de las siglas -OMS, FMI, OMC, OTAN, etc.- nos trajo unas instituciones inoperantes que se limitaron a gestionar datos y no a actuar en favor de un cambio. Para ello es necesario recuperar nuestra tarea política, convirtiéndonos en ciudadanos demandantes y exigentes dentro de los pocos espacios acondicionados para ello. En esa dirección podríamos ir encontrando las soluciones posibles para el cambio a partir de

una búsqueda incesante de nuestra propia definición como seres humanos teniendo en cuenta nuestras limitaciones y nuestra capacidad de transformar las cosas.

PROPUESTAS PARA REDUCIR LA PRECARIEDAD LABORAL

Poco a poco se va llegando a un consenso social que asume que la solución a la crisis económica y financiera pasa necesariamente por unas políticas rígidas del gasto público, una moderación salarial e incluso un abaratamiento del despido. No es raro ver en los medios de comunicación una información que subraya el “apretarse el cinturón” para aligerar la carga económica que soportan las familias. El problema es que muchos no tienen ni cinturón para apretar y otros utilizan tirantes para pantalones con lo que quedan exentos de apretar nada. Pero lejos de analogías metafóricas, la solución no pasa por una nueva reforma del modelo de producción económico, nuevas reformas de estatutos, reformas financieras o nuevas fórmulas de acumulación. De esta manera no será difícil discernir una nueva crisis sistémica dentro de breves años o décadas.

La solución pasa por el cambio. El cambio de modelo económico, el cambio del sistema financiero, el cambio del punto de vista y de la manera de hacer las cosas. Y para que este cambio sea posible habrá que transformar las bases esenciales del sistema capitalista por un nuevo sistema social acorde con los principios fundamentales del ser humano.

A continuación, se proponen distintos cambios que representan esa nueva forma de ver las cosas de una forma más justa, más igualitaria y más democrática.

- *Información*, ya que urge la necesidad de una verdadera información hacia la población civil frente a las propuestas del Banco Central Europeo o los propios bancos privados que están presentando para resolver la crisis económica. Entre éstas cabe destacar la reducción del gasto público, la disminución de los salarios, la cada vez mayor desregulación de los mercados de trabajo, la privatización de los servicios públicos como la sanidad, la educación o las transferencias públicas como las pensiones, el encarecimiento del coste del dinero o la desregulación de los mercados financieros. Estas medidas, que son las que provocaron en su día la crisis, son las mismas que estos organismos llevan predicando durante más de 30 años y que sin conocimiento social son fácilmente aplicables, pero que con una verdadera información, su aplicación se haría más difícil.
- *Imposición de normas legales sobre la especulación* creando fondos de desarrollo alimentados por una única imposición extra sobre todos los ingresos de capital por encima de 30.000 euros y un 1% de impuesto extra sobre todos los beneficios de las empresas del sector financiero aplicando dicho fondo en la investigación, tecnología, sanidad o la educación.
- *Desarrollo de una transformación fiscal* que impida la evasión de capitales o elusión de tributos, de manera que sean los organismos españoles y no los europeos los que vuelvan a tener competencias sobre esa legislación.
- *Renta básica de ciudadanía* como respuesta o medida que puede darse desde el Gobierno, puesto que se cuentan con los fondos necesarios para ello a las

embestidas del sistema económico actual. Cuenta con la capacidad política de hacerlo, restaría la voluntad política de ejecutarlo. Puede además ser visto como un efecto dinamizador de la economía en tanto que en la mayor parte estaría destinada a cubrir las necesidades más básicas de la ciudadanía. Apuntaría a igualar a todas las clases sociales desde un punto de vista objetivo. Acabaría con buena parte de la delincuencia puesto que las clases más desfavorecidas son las primeras en delinquir en esa búsqueda de la supervivencia. Sería una apuesta hacia la mejora de calidad de vida de los ciudadanos y un freno para los empresarios que se dirigen hacia la búsqueda de mano de obra barata utilizando las reformas de los estatutos laborales. Sería una de las tantas medidas que tienden a cambiar las bases establecidas del sistema que genera tanta desigualdad y polarización, no solo en los países más pobres sino también en los países más desarrollados. Además, sería una posibilidad de que los estudiantes pertenecientes a las clases más bajas del sistema tuvieran igualdad de oportunidades para finalizar los estudios universitarios. Y una medida justa con la clase trabajadora que viene desde hace décadas soportando las carencias del sistema a través de las redes de las familias y llevando la carga más pesada para que el sistema funcione. Sería justo para las trabajadoras del hogar y el trabajo voluntario que juegan un papel fundamental en la creación de la riqueza que genera el sistema para luego no recibir absolutamente nada. Y sería una buena forma objetiva y real de poner freno a los intereses especulativos de algunas empresas frente a la crisis actual, porque bien sabemos que en épocas de crisis la imaginación para acumular dinero no conoce de límites ni fronteras y es un buen escenario para la aparición de las peores miserias humanas, persiguiendo afanosamente las ganancias del capital.

- *Eliminación de los paraísos fiscales*, ya que en la actualidad existen hasta 30 según datos publicados por la OCDE, pero sabemos según otras fuentes que son decenas y decenas los países con baja tributación. Entre ellos se encuentran: Andorra, Bahamas, Bermudas, Islas Caimán, Islas Vírgenes Británicas, Islas Azores, San Marino, Suiza, Gibraltar, Mónaco, Uruguay, Panamá, entre otros tantos en el mundo. Se caracterizan por la existencia de leyes de protección de datos bancarios que impiden que salga información de los fondos depositados en el país. Esta protección favorece la atracción de capitales de dudosa transparencia por lo que se han convertido en un depósito de dinero negro, resultado de operaciones clandestinas provenientes de la venta del narcotráfico, el tráfico de armas, estafas millonarias, corrupción y robo a las arcas de los tesoros públicos, etc. Debido a la incapacidad de las organizaciones internacionales de establecer acuerdos para desvelar este tipo de secretos los capitales se mantienen impunes, y es por este motivo por el que se incluye como propuesta la eliminación de dichos paraísos fiscales y un sistema de reforma internacional donde ningún país quede exento de este tipo de controles.
- *Creación de un organismo de regulación internacional*, ya que los organismos internacionales creados después de la Segunda Guerra Mundial han distado de cumplir la función para la que fueron creados y han mantenido una gestión de organismos de crédito en función de las necesidades de los países que más peso tenían cuando se crearon. Estados Unidos ha liderado buena parte de la demanda de estas acciones y ha perjudicado abiertamente las economías de los países que se esforzaban para lograr un cierto desarrollo. Argentina fue tildada como un modelo de país a seguir por haber aceptado los programas del FMI impuestos en la década

de los noventa y se vio envuelta en la peor crisis de su historia por haber desarrollado dichos planteamientos. El Banco Mundial, tampoco cuenta con capacidades objetivas de actuación en la defensa de los intereses internacionales y se limita a gestionar datos. Estos organismos no cuentan con la participación de los votos que defiendan los intereses de los países subordinados al sistema. Por lo tanto se requiere la creación de un organismo internacional que tenga la capacidad de representación y participación de todos los países que mantienen el sistema, para que cuenten con la posibilidad de votar y vetar leyes si es que atentan contra sus intereses y los de su soberanía.

- *Democratizar las empresas* fomentando la participación del trabajador en la dirección del trabajo, es decir democratizar el capital y establecer un sistema de producción y reparto de la riqueza basado en una distribución justa y equitativa. Las empresas de trabajadores son unidades autogobernadas en forma democrática por sus propias comunidades laborales que se coordinan en un área social de la economía. A lo largo de la historia ha habido distintas experiencias con distintas denominaciones como las cooperativas, sociedades anónimas o limitadas y con diversas formas de propiedad pública, estatal o municipal. Otras fórmulas puestas en práctica, utilizando el argumento de que las empresas son del pueblo, suponen un “capitalismo salvaje de Estado”, cuando lo que ha ocurrido en la realidad es que los trabajadores no tienen ningún poder de decisión o participación y además son constantemente vejados e incumplidas sus contrataciones colectivas. El proceso de democratización real del capital está en la participación del ciudadano común en ese proceso a través de la venta de porcentajes accionarios de empresas que están en manos del Estado. Como ejemplo a estudiar, puede ser el esquema de participación accionarial para los trabajadores y accionistas en general. Es realizable poner un 60 o 70% de esas acciones en el mercado de valores nacional, haciendo normativas que faciliten la inversión de pequeños y medianos inversores y trabajadores. Otra manera para ampliar la participación al capital, lo podrían constituir la creación de los fondos de pensiones privados. Mediante la creación de dichos fondos, éstos podrían invertir una parte de sus patrimonios en los procesos de participación accionarial de empresas, de esta manera se permitiría que la gran masa de trabajadores y público en general pasen a ser dueños en proporción a su inversión del capital y los medios de la producción y los servicios, a la vez que los propios trabajadores y empleados de las empresas se convertirían en socios. Muy importante es que, dentro de este proceso de democratización del capital, se establezca un programa de información y educación sobre los objetivos, beneficios e implicaciones que derivan de ser dueños y parte importante de las empresas, dentro de una sociedad donde el trabajo, la producción y la productividad redunden en el beneficio personal y colectivo. En este sentido, según N. Chomsky, “*se necesita nacionalizar y avanzar hacia la democratización*” (Chomsky, 2001). Las empresas se convertirían en instituciones de propiedad pública que servirían a la comunidad y donde las decisiones serían tomadas en común. Para Chomsky, es un largo camino y debe hacerse paso a paso. En el imaginario colectivo y por motivos históricos, el concepto de “nacionalización” lleva a pensar en un Estado como una especie de Gran Hermano haciéndose con el poder, y la población acatando órdenes. Pero esa no es necesariamente la forma de como se puede realizar. Hay muchas empresas e instituciones nacionalizadas que han desempeñado un papel para la sociedad de forma eficiente. Pero la nacionalización solo debe ser un paso hacia la democratización. La cuestión importante es quién y cómo la administra, toma las

decisiones y su control. En el contexto actual, las instituciones nacionalizadas siguen siendo jerárquicas ejerciendo el poder de arriba hacia abajo, pero no existe ninguna ley natural por la cual estas instituciones no puedan ser democráticamente conducidas. La participación mediante consejos de trabajadores, reuniones y discusiones de organizaciones comunitarias, en las cuales se deciden las políticas a seguir, es cómo la democracia debería funcionar.

CONCLUSIÓN

El problema de la realidad es que las medidas siempre llegan tarde. El margen de actuación de la política económica española se ha ido progresivamente reduciendo al igual que la capacidad política de diseñar medidas anticipativas. Los sindicatos han pasado de ser agrupaciones de trabajadores que luchan por sus derechos a meras hermandades burguesas que han perdido toda conciencia de trabajador y que ahora luchan por defender su propia clase en nombre de los derechos de los trabajadores haciendo posible un entorno en el que la individualización, la especialización, la flexibilización y el sometimiento se han convertido en las claves para hacer realidad un entorno proclive a la acumulación, un entorno proclive a la división social y un entorno proclive al comportamiento más deshumanizado del ser humano que no es otro que el de la explotación del hombre por el hombre con el fin último de enriquecerse egoístamente.

Mezclados los sindicatos y la patronal, la política y la economía dentro del sistema neoliberal, el sueño de un mundo mejor parece desvanecerse, por lo que ya no quedan reformas que improvisar sino transformaciones que descubrir.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO, L. E. El trabajo sin fin. *Página Abierta*, 2004, nº 151.

BILBAO, A. La transición política y los sindicatos. *Cuadernos de relaciones Laborales*, 1992, nº 1. 1992.

CHOMSKY, N. *Estados canallas. El imperio de la fuerza en los asuntos mundiales*. Barcelona: Paidós, 2001.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. Reducir la temporalidad, reforzar la estabilidad. Propuesta sindical de empleo para la negociación con CEOE y CEPYME. *Cuadernos de Información Sindical*, 2000, nº 6.

GODINA HERRERA, C. El panóptico moderno. *A Parte Rei. Revista de Filosofía*, 2006, nº 46.

MARX, K. *El Capital. Crítica de la economía política*. México DF: Fondo de Cultura Económica, 1974.

MENDIZÁBAL, A. Aspectos económicos y sociales de las deslocalizaciones productivas. *Actas del Congreso “El desafío del desarrollo humano. Propuestas locales para una globalización”*. Bilbao: HEGOA, 2007.

NAREDO, J. M. Configuración y crisis del mito del trabajo. *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, 2002, vol.VI, nº 119 (2).

OTXOA, I. El recorte de derechos en las reformas laborales. *Documentos*, 2007, nº 6, marzo.

RECIO, A. Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo. *Congreso de “Educación para el Desarrollo”*. Bilbao: HEGOA, 2007.

RUIZ GALACHO, E. Las reformas laborales en España (1977-2002). *Filosofía, Política y Economía en el Laberinto*, 2006, nº 20.

TOURAINÉ, A. *Crítica de la modernidad*. Madrid: Temas de Hoy, 1993.

ZUBERO, I. Repensar el empleo, repensar la vida. *Noticias Obreras*, 2000, nº 1273.