

TESIS DOCTORAL

LA TRANSFORMACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DURANTE LA ETAPA NEOLIBERAL:

EL NEOPROLETARIADO Y LA SUBORDINACIÓN ULTRACONTRACTUAL



Autor: Peio Salazar Martínez de Iturrate
Directores: Aitor Bengoetxea y M^a Luz de la Cal



*Sartaldeko oihanetan gatibaturik
erromara ekarri zinduten, esklabua,
erremintari ofizioa eman zizuten
eta kateak egiten dituzu.*

*Labetik ateratzen duzun burdin gorria
nahieran molda zenezake,
ezpatak egin ditzakezu
zure herritarrek kateak hauts deitzaten,
baina zuk, esklabu horrek,
kateak egiten dituzu, kate gehiago.*

Joseba Sarrionandia

Nire gurasoei

AGRADECIMIENTOS

Esta investigación es fruto de un trabajo colectivo, tanto de quienes han intervenido en ella de forma directa como de todas aquellas y aquellos que, de un modo u otro, la han hecho posible.

En primer lugar, agradecer a M^a Luz y a Aitor por guiarme y acompañarme durante la elaboración de esta tesis. Sus aportaciones y correcciones han sido indispensables para que este proyecto llegara a buen puerto. Así mismo, debo agradecerles haberme instruido, dentro de mis limitadas capacidades, en sus respectivas disciplinas y haberme introducido en cuestiones y aspectos centrales para esta investigación.

Esta tesis tampoco sería posible sin Mikel, por muchos motivos. Gracias a él pude sacar adelante mi imposible tesina y sólo gracias a su confianza pude acceder al programa de doctorado del Instituto Hegoa. Mikel, desde una disciplina tan poco asociada a la investigación como es Derecho, me introdujo en la verdadera perspectiva multidisciplinar gracias a su capacidad y conocimiento para entender la realidad social tal y como es. Su colaboración y sus aportaciones están muy presentes en este trabajo, el cual es, en cierta manera, la continuación de la tesina que realizamos juntos.

Erika es también una de las personas que, en muchos sentidos, han intervenido en este trabajo. Sus aportaciones teóricas, su colaboración para las entrevistas, los debates y sus correcciones han sido indispensables para mejorar y enriquecer esta investigación. Pero sobre todo, debo agradecerle acompañarme en este periplo que es la vida, no podría haber llegado hasta aquí sin su inestimable apoyo y cariño.

Merecen especial agradecimiento las personas que se han prestado a colaborar desinteresadamente en las entrevistas y en la entrevista grupal de esta investigación. No es fácil juntarse con un desconocido y exponer los problemas, inquietudes y angustias derivadas de la problemática laboral. Conocer sus vivencias y experiencias me ha generado un intenso sentimiento de cercanía y afecto hacia ellos. Les deseo lo mejor y espero que esta investigación pueda ayudar a mejorar la situación de las muchas personas que se encuentran en estas condiciones.

Son muchas las personas que, sin haber intervenido directamente en esta investigación, merecen el reconocimiento de su aportación indirecta. Siempre estaré agradecido a todas las profesoras y profesores que, a lo largo de mis estudios, me han transmitido sus conocimientos y su sabiduría. También quiero acordarme de todos esos autores, científicos y pensadores que han ayudado a desentrañar los misterios de esta realidad, sobre todo aquellos que han tomado partido a favor de los débiles, de los explotados y de los subyugados. Todo lo aprendido y comprendido en estos años tiene un valor incalculable y será, hasta el fin de mis días, motivo permanente de mi agradecimiento más sincero.

Debo acordarme, también, de mis amigos y amigas de la carrera (Claudia, Ekhi, Elena, Jonan, Maite, Miguel, Nahara,...), con quienes he compartido la experiencia universitaria y muchos buenos momentos y felices tiempos. Todo lo que hemos aprendido y vivido juntos hace que guarde para siempre un recuerdo especial de su amistad.

Por último, y quizás por eso lo más importante, debo agradecer a mis amigos y amigas, compañeros, camaradas y vecinas, esto es, a quienes componen mi mundo social más cercano. Sobre todo, mi más especial agradecimiento está dirigido a mi familia, a mi madre, mi padre y mi hermano. Gracias a ellos tuve la oportunidad de volver a estudiar y de enmendar mi prematuro fracaso escolar. Pero sobre todo, si por algo me siento privilegiado y especialmente agradecido, es por haberme transmitido una conciencia y una actitud crítica, despierta y combativa.

La transformación de la relación laboral en la etapa neoliberal: el neo-proletariado y la subordinación ultra-contractual

Investigación realizada en Bilbao entre 2014 y 2017

Programa de Doctorado: Estudios sobre el desarrollo del Instituto Hegoa.

Universidad: Euskal Herriko Unibertsitatea.

Autor: Peio Salazar Martínez de Iturrate.

Co-directores: Aitor Bengoetxea y M^a Luz de la Cal.

Contacto: rousseuwasgreat@gmail.com



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



INSTITUTO DE ESTUDIOS SOBRE DESARROLLO Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL
NAZIOARTEKO LANIKIDETZA ETA GARAPENARI BURUZKO IKASKETA INSTITUTUA

Índice

1. Introducción.....	7
2. Antecedentes: El trabajo en el modelo social.....	15
2.1 El modelo social	15
2.1.1 El origen histórico del modelo social	16
2.1.2 La consolidación del modelo social	23
2.2 El mundo del trabajo en el modelo social	25
2.2.1 Una nueva rama jurídica: el Derecho del Trabajo.....	26
2.2.2 Estabilidad, protección y aumento salarial.....	31
2.3 La trabajadora incluida	34
2.3.1 La sociedad asalariada.....	34
2.3.2 El proceso de desproletarización: el auge de la clase media	37
2.4 Crisis del modelo social.....	38
2.4.1 La crisis económica del modelo social.....	39
2.4.2 La crisis social del modelo social.....	42
2.4.3 La crisis jurídica del modelo social.....	44
3. La dimensión económica del modelo neoliberal	49
3.1 Los fundamentos teóricos.....	50
3.1.1 La demanda en el mercado laboral.....	50
3.1.2 Salarios, producción y desempleo	58
3.2 La materialización del proyecto neoliberal	65
3.2.1 La involución retrógrada de la economía: la nueva doctrina liberal	65
3.2.2 Las características del modelo neoliberal.....	70
3.2.3 El aumento de la desigualdad y los factores omitidos.....	78
4. La dimensión sociológica del modelo neoliberal	85
4.1 Origen histórico	86
4.1.1 Antecedentes históricos: el pronóstico de Kalecki	87
4.2 Fundamentos sociológicos e ideológicos	92
4.2.1 Gubernamentalidad neoliberal y la libertad del individuo	92
4.2.2 Los eslóganes doctrinarios como patrones de comportamiento	97
4.2.3 El aspecto social del neoliberalismo: la posmodernidad.....	101
4.2.4 ¿Explotación o exclusión?.....	103
4.3 El declive de la clase trabajadora.....	108
4.3.1 La postpolítica.....	108

4.3.2	La derrota de los trabajadores	111
5	La dimensión jurídica del modelo neoliberal	119
5.1	Planteamientos teóricos de la legislación laboral	119
5.1.1	Tipos de intervención	121
5.1.2	El modelo neoliberal	123
5.2	Legislación laboral en el Estado español hasta la crisis	127
5.2.1	Antecedentes históricos	127
5.2.2	La legislación laboral inicial del posfranquismo	130
5.2.3	Las reformas del PSOE	132
5.2.4	Las reformas del PP	134
5.2.5	Las reformas del PSOE (con Zapatero)	136
5.3	Las reformas laborales durante la crisis de la etapa neoliberal	136
5.3.1	Introducción	137
5.3.2	Contenido de las Reformas	146
5.3.3	Valoraciones y balance	153
6	El neoproletariado	161
6.1	Definición	161
6.1.1	La clase trabajadora	162
6.1.2	La vulnerabilidad	170
6.2	Identificación	181
6.2.1	La condición contractual	182
6.2.2	La condición salarial	187
6.3	Dimensiones	190
6.3.1	Vulnerabilidad en el ámbito laboral	190
6.3.1	Vidas erráticas: la vulnerabilidad existencial	196
6.4	Variables claves	198
6.4.1	Sexo: la doble subordinación y explotación de la mujer	199
6.4.2	Edad: la Generación fracasada	201
6.4.3	Formación: los estudios ya no son garantía	202
7	El neoproletariado en el Estado español y en el mundo	205
7.1	El neoproletariado en el mundo	205
7.1.1	Las tendencias a nivel internacional	205
7.1.2	La Unión Europea	213
7.2	El Estado español: modelo económico y mercado laboral	224

7.2.1 El modelo económico español.....	224
7.2.2 Un mercado laboral de baja calidad	228
7.3 Vulnerabilidad en el mercado laboral español.....	232
7.3.1 Vulnerabilidad contractual	233
7.3.2 Vulnerabilidad salarial	245
7.4 Las variables clave.....	255
7.4.1 Vulnerabilidad por sexo	255
7.4.2 Vulnerabilidad por edad	259
7.4.3 Vulnerabilidad por estudios	265
7.5 Cuestiones a considerar	269
7.5.1 El debilitamiento de la clase trabajadora.....	269
7.5.2 La intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo como solución a la crisis	275
8 La vulnerabilidad del neoproletariado	283
8.1 Entrevistas y entrevista grupal realizadas.....	283
8.1.1 Perfiles de las/os trabajadoras/es entrevistadas/os	284
8.1.2 Entrevista grupal	288
8.2 Ámbito laboral.....	289
8.2.1 En el contrato laboral	290
8.2.2 En derechos laborales.....	301
8.2.3 Subordinación ultra-contractual	307
8.2.4 Los empleadores.....	319
8.3 En el ámbito vital y personal	321
8.3.1 Emancipación.....	321
8.3.2 Otros.....	323
8.4 Variables clave.....	325
8.4.1 Estudios	325
8.4.2 Edad.....	327
8.4.3 Sexo.....	327
9 Conclusiones.....	331
Bibliografía.....	345

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico nº1: Contratos realizados por tipo de ocupación.	183
Gráfico nº2: Evolución de la tasa de crecimiento económico (PIB) a nivel global durante los últimos 55 años.	206
Gráfico nº3: Participación en el crecimiento global de la renta por deciles, y percentil superior entre 1988 y 2011	207
Gráfico nº4: Crecimiento anual del salario medio entre 2006 y 2013	209
Gráfico 7: Evolución de la productividad y de los salarios desde 1999	209
Gráfico nº8: Participación del capital en el Ingreso Nacional.....	214
Gráficos nº9 y nº10: Tasa de desempleo y total de empleados; Total de empleados en la Eurozona.	215
Gráfico nº11: Tasa desempleados de larga duración.	216
Gráfico nº12: Tasas de desempleo oficial (OIT) y de desempleo real (BCE).....	217
Gráficos nº13 y nº14: Empleados por sector en la Unión Europea y en la Eurozona	217
Gráfico nº15: Porcentaje de empleo atípico en la Unión Europea.....	218
Gráfico nº16: Porcentaje de trabajadoras/es con salario bajo.....	219
Gráfico nº16: Porcentaje de trabajadores/as con bajo salario por variables,.....	220
Gráficos nº 17 y nº 18: Tasa de desempleo juvenil y por estudios.	220
Gráfico nº19, nº20 y nº21: Tasa de desempleo y de desempleo de larga duración; tasas de temporalidad y parcialidad; tasa de riesgo de pobreza; en Eurozona.....	222
Gráficos nº22 y nº23: Producción Industrial por países; Balance por cuenta corriente.	226
Gráficos nº24 y nº25: Variación del empleo por sectores entre 1985 y 2007; y entre 2007 y 2013.....	229
Gráfico nº 26: Ocupados por nivel de estudios.	231
Gráfico nº 27: Serie histórica de la pregunta <i>principal problema del país</i> del Barómetro del CIS.	232
Gráfico nº28: Tasa de temporalidad	233
Gráfico nº29: Trabajadores/as por tipo de contrato	234
Gráfico nº30: Número y variación inter-anual de trabajadores/as indefinidos/as y temporales.	234
Gráfico nº31: Contratos realizados por tipo de duración.....	235
Gráfico nº32: Variación inter-trimestral por tipo de contrato	236
Gráfico nº33: Porcentaje de trabajadoras/es temporales involuntarias/os sobre el total de ocupadas/os.	237
Gráfico nº34: Tasa de trabajo temporal y tasa de trabajo temporal involuntario.....	238
Gráfico nº35: Número de asalariados por tipo de jornada, y tasa de trabajo parcial.....	239
Gráfico nº36: Número de ocupados por tipo de jornada.	239
Gráfico nº37: Trabajadores parciales voluntarios e involuntarios.	240
Gráfico nº37: Tasa de paro.	241
Gráfico nº38: Tasa de desempleo de larga duración sobre total de activos.	242
Gráfico nº39: Relación entre el cambio en la tasa de empleo y el indicador de <i>rigidez</i> EPL entre 2007 y 2014.....	242
Gráfico nº40: Tasa de desempleo real según el BCE.	243
Gráfico nº41: Tasa de empleos vacantes.....	244
Gráfico nº42: Porcentaje de trabajadores en riesgo de pobreza sobre total trabajadores.	245
Gráfico nº43: Evolución de los salario según deciles en el Estado español (porcentaje de variación).....	246

Gráfico nº44: Evolución de indicadores de salario.	248
Gráfico nº45: Distribución de trabajadores según salario en relación al SMI.	248
Gráfico nº46: Variación en el número de trabajadores en cada categoría entre 2007 y 2014.	249
Gráfico nº47: Trabajadores/as con salarios bajos, número y porcentaje.	250
Gráfico nº48: Porcentaje de trabajadores/as por rangos de salario.	252
Gráfico nº49: Evolución de salarios y precios entre 2007 y 2015.	254
Gráfico nº50: Brecha de desempleo por género.	256
Gráfico nº51: Trabajadores/as parciales y trabajadores/as parciales involuntarios por sexo.	256
Gráfico nº52: Tasa de temporalidad por sexo y diferencia entre ambos.	257
Gráfico nº53: Trabajadores en riesgo de pobreza por sexo.	258
Gráfico nº54: Tasa de desempleo juvenil.	259
Gráfico nº55: Tasa de temporalidad en menores de 25 años.	260
Gráfico nº56: Tasa de temporalidad por edad.	261
Gráfico nº57: Tasa de parcialidad por grupos de edad.	261
Gráfico nº58: Salario medio de cada grupo etario como porcentaje del salario medio y tasa de variación entre 2008 y 2014.	262
Gráfico nº59: Trabajadores de 16 a 24 años en riesgo de pobreza.	263
Gráfico nº60: Tasa de empleo por estudios.	265
Gráfico nº61 y nº62: Trabajadores temporales y tasa de temporalidad por estudios entre 1992 y 2016.	266
Gráfico nº63: Tasa de parcialidad por estudios.	267
Gráfico nº64: Número de trabajadores/as cubiertos/as por cada tipo de convenio, y tasa de cobertura.	270
Gráfico nº65: Beneficiados por prestaciones y tasa de cobertura de prestaciones contributivas sobre total de desempleados.	271
Gráfico nº66: Impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza.	272
Gráfico nº67: Tasa de pobreza por tipo de ésta y ocupación.	273
Gráfico nº68: Cómo llegan a fin de mes por tipo de trabajador.	273
Gráfico nº69: Auto-percepción de salud de trabajadores/as mayores de 55, por tipo de contrato.	274
Gráfico nº70: Accidentes de trabajo por antigüedad.	275
Gráfico nº71: Índice de accidentes mortales.	276
Gráfico nº72: Trabajadores que realizan horas extra pagadas, sin pagar o ambas.	277
Gráfico nº73: Asalariados que no cobran las horas extra que realizan, por edad.	278
Gráfico nº74: Evolución de rentas del capital y del trabajo.	279

INDICE DE TABLAS

Tabla nº1: Oposición de intereses entre clases.	115
Tabla nº2: Evolución de las reformas laborales (fuente: elaboración propia).....	159
Tabla nº3: Salario medio de trabajadores/as temporales como porcentaje del salario medio de trabajadores/as indefinidos.	236
Tabla nº4: Salario medio diario por deciles en el Estado español (en euros constantes de 2011)	246
Tabla nº5: Cálculo de criterios sobre salario bajo.....	251
Tabla nº6: Tasa riesgo de pobreza en trabajadores de 15 a 19 años.	263
Tabla nº7: Tasas de temporalidad de trabajadoras/es con estudios altos en 2016	267
Tabla nº8: Trabajadores en riesgo de pobreza por estudios.	268
Tabla nº9: Satisfacción de necesidades alimentarias por clase y contrato	274
Tabla nº10: Porcentaje de horas extras sin pagar	277
Tabla nº11: Asalariados que no cobran las horas extras que realizan, por sexo.	277

1 Introducción

El trabajo¹ vertebró la relación del individuo con la sociedad y la organización de ésta en sí misma. Mediante el trabajo las personas adquieren sus principales recursos (económicos), acceden a sus principales derechos sociales (acceso a sistemas de bienestar y de protección social), desarrollan su personalidad e identidad (adquieren posición en el sistema social) y se integran en el conjunto social (establecen relaciones de reconocimiento y de reciprocidad con la sociedad). El problema surge cuando trabajadoras o trabajadores no logran acceder al ámbito laboral (desempleo o inactividad forzada) o lo hacen de forma errática (precariedad y/o bajos salarios). Es entonces cuando surgen multitud de problemáticas que pueden afectar severamente a quienes las sufren de diversas maneras: falta de autonomía, carencias y/o dependencias económicas, incertidumbre, estigmatización, vulnerabilidad, pobreza, etc. Dicha problemática no es sólo una cuestión personal e individual, implica un deterioro importante para la sociedad ya que la solidaridad social, sustancia de la sociedad en términos durkheimianos, languidece.

El objeto de estudio de esta investigación es la degradación de las condiciones laborales para una parte importante de trabajadoras y trabajadores durante las últimas tres

¹ Prometeo, tal y como reza su mito, robó el fuego a los dioses para otorgárselo a la Humanidad. A partir de entonces, siguiendo con las derivaciones del mito, la Humanidad pudo emplear el fuego para transformar la materia y para iluminar los misterios que ocultaban las penumbras. Este mito representa el surgimiento de la actividad que hace del ser humano un animal excepcional: su capacidad para trascender, para proyectarse más allá de su cuerpo a través del trabajo que transforma la naturaleza y su entorno, trascendencia que le vincula con las generaciones anteriores y las venideras a mediante del mundo que hereda y que lega. El trabajo es, también, la actividad que permite al humano ponerse de Dios, gracias a la capacidad creadora y transformadora, lo que le capacita para tomar las riendas de su destino. Éste sería el primer paso para la superación del orden divino en el que se veía atrapada la Humanidad, hecho que también se refleja en el mito de Adán y Eva (cuando ésta provoca que ambos coman el fruto del *árbol del conocimiento del bien y del mal*, lo que también supuso un desafío al orden divino, a la tutela paternalista bajo los mandatos de Dios). Ambos mitos, el prometeico y el adánico, representan el paso de la Humanidad desde el *estadio natural* hacia el periplo que se inicia con el surgimiento de la cultura y lo social. Y desde entonces, una vez superado ese estado primigenio, a partir de que la Humanidad se desplegara en complejas sociedades con nuevos órdenes y sistemas de división social del trabajo, éste, el trabajo, no ha dejado de ser el centro de intensas problemáticas sociales de importancia trascendental.

décadas, en especial en el Estado español. Dicha degradación adquiere principalmente tres formas que componen el grueso de la problemática que atraviesa el dual mercado laboral español desde los 80: precariedad, bajos salarios y altas tasas de desempleo. Nuestra intención es estudiar estas tendencias como parte intrínseca de un mismo proceso, como tendencias implícitas en el desarrollo del ámbito laboral del modelo neoliberal. Pretendemos atender a dicho objeto de estudio en su trayectoria y desarrollo histórico, desde sus inicios en los 80 hasta la actualidad, con el impacto de la crisis y la supuesta recuperación reciente. Ligar trascender conectar relacionar

Un aspecto elemental de nuestro objeto de estudio es el impacto de estas tendencias en la relación laboral, esto es, en la relación entre trabajador y empresa, entre empleada y empleadora, la cual será siempre una relación de poder entre dos partes con intereses inherentes contrapuestos (el trabajador querrá trabajar menos y cobrar más, y viceversa). Nuestra perspectiva sociológica se enfoca en esta relación de poder y en cómo ésta se ve determinada por las condiciones económicas, jurídicas y sociales sobre las que se establece la relación laboral en forma de contrato. En dicho contrato, se asientan las obligaciones entre ambas partes (remuneración, duración, horario, tareas, obligaciones, etcétera), las cuales ya están directamente condicionadas por factores del mercado laboral que en función de las tendencias dominantes pueden actuar a favor del trabajador o de la empresa (por ejemplo, mayor desempleo genera menores salarios). Pero además, las tendencias problemáticas anteriormente expuestas pueden condicionar también la materialización de la relación laboral en unas condiciones que, en ocasiones, se alejan de lo establecido contractualmente. En definitiva, el auge de las tendencias problemáticas supone una redefinición de la relación laboral entre trabajador y empleador que consideramos merecedora de ser investigada.

Esta investigación recorre una cuestión de fondo que ha estado muy presente en el desarrollo de las ciencias sociales: la ambivalencia del trabajo en nuestro sistema socio-económico: ¿mercancía o derecho social elemental? En el ámbito económico, el sistema capitalista necesita que el trabajo sea una mercancía más, sometido a la lógica de mercado, pero ello se opone al trabajo en su aspecto social: el trabajo es el medio de sustento, inclusión social, identidad y estructuración vital para una mayoría amplia de la población, además de ser el elemento vertebrador de la sociedad. Ambos aspectos del trabajo se contrarían a medida se desarrollan: si el trabajo sigue la lógica mercantil del sistema capitalista, aquél se devalúa en múltiples sentidos (menor salario, peores condiciones laborales, precariedad, desempleo) conforme mayor es el progreso económico; si el trabajo se protege como derecho social central, el sistema económico se resiente debido a que neutraliza la dinámica del capitalismo. En cierto modo, el modelo social trataba de ser una vía intermedia, conjugando niveles altos de protección para la parte asalariada sin que ello comprometiese la rentabilidad del capital. De esta manera parecía haberse superado el *trade-off* entre eficiencia económica y equidad social.

El modelo neoliberal se corresponde con una determinada configuración² del trabajo en su aspecto ambivalente que se opone a la que se desarrolló durante la etapa posterior a la II Guerra Mundial. Si durante el modelo social se alcanzó el más alto desarrollo del trabajo como derecho social central, el proyecto del modelo neoliberal ha sido el de retrotraer al trabajo a la lógica del mercado, desarticulando los mecanismos políticos y jurídicos que hacían de éste un derecho social consagrado. Las tendencias y problemáticas que nos disponemos a investigar son la consecuencia directa de aquella

² “Todas las grandes transformaciones del capitalismo han tenido en la gestión laboral un elemento básico” (Recio, 2013: 86)

transformación que se inició con la instalación del modelo neoliberal a partir de los 70, en la que la precariedad, los bajos salarios y el desempleo han dejado de ser fenómenos marginales o residuales, para convertirse en parte integrante del sistema de mercado laboral como mecanismos de disciplinamiento.

El objeto de investigación de esta tesis ha sido elegido con el ánimo de realizar una aportación teórica que sea útil para comprender problemática tan importante como la que pretendemos investigar. El ámbito laboral fue durante el S.XIX y el S.XX objeto de una alta conflictividad, tanto a nivel político, como social y académico, y el S.XXI no parece que vaya a suponer una excepción. De hecho, los problemas derivados del ámbito laboral se han intensificado en las últimas décadas y parece que la reciente recuperación económica está consolidando las condiciones de degradación laboral.

La dualidad del mercado laboral, con la aparición durante las últimas décadas de toda una masa de trabajadoras y trabajadores en condiciones degradadas respecto al que ha sido hasta ahora el *trabajo de referencia*, compone el grueso de la problemática que tratamos de investigar. Una parte considerable de la población actual del Estado español sufre de una forma u otra la degradación del ámbito laboral. Su alcance no es baladí, estamos hablando de varios millones de personas en el Estado español que tienen un salario bajo, un contrato precario o ni siquiera tienen trabajo. No por casualidad el carácter central de los problemas derivados del mercado laboral se refleja en las principales encuestas³.

La importancia de la degradación del mercado laboral como problemática social central no es el único motivo. Consideramos que durante los últimos años se han sucedido tendencias y fenómenos (especialmente a partir de la incidencia de la crisis) que requieren un análisis en profundidad que comprenda las principales aportaciones teóricas que últimamente han venido apareciendo. Difícilmente podemos seguir considerando las problemáticas aquí investigadas como fenómenos periféricos o marginales del sistema.

En la elección del objeto de estudio también ha incidido el programa de doctorado del Instituto Hegoa de Estudios sobre el desarrollo, el cual es especialmente propicio para esta investigación por dos motivos. El primero refiere a la necesidad de revisar nuestro modelo de desarrollo, cuestionado por el propio acontecer de la crisis y por tendencias como las aquí investigadas. Los estudios sobre el desarrollo suelen relacionarse con estados y países en proceso de desarrollo, pero nosotros consideramos que es necesario que pongamos en cuestión el desarrollo realizado por los llamados países *desarrollados*. Parece que durante las últimas décadas ha imperado la noción de haber alcanzado un modelo de desarrollo definitivo, incuestionable, ilusión que durante la última década ha quedado cada vez más en entredicho⁴. El segundo motivo refiere al carácter multidisciplinar del Instituto Hegoa, el cual nos ofrece la posibilidad de investigar estas tendencias desde una perspectiva integral, empleando diversas disciplinas de las ciencias sociales para una mayor comprensión del objeto de estudio investigado.

El principal objetivo de esta investigación es realizar una aportación académica que ilustre la degradación del mercado laboral durante las últimas tres décadas. Nuestros

³ Basta remitirse a la serie histórica sobre *principal problema del país* del Barómetro del CIS, en el que el desempleo ha sido el principal problema desde los años 90. Destacan también los problemas *de índole económica* y los *relacionados con la calidad del empleo*. Véase *infra*: 8.1.2.

⁴ Recordemos la paradoja que habitualmente se manifiesta en la intuición social de muchas personas: la actual generación (los nacidos en la etapa post-constitución del 78) viven peor que la generación anterior. Todo un desafío para el proyecto de desarrollo de un modelo de Estado que se dice social y democrático (tal y como se señala en el art.1 de la constitución española del 78)

objetivos son dos: el primero, de tipo deductivo, es analizar el carácter estructural de la problemática expuesta, explorando sus orígenes y sus factores causales, su impacto y sus tendencias en la actualidad, a nivel internacional de forma exploratoria para comprobar su carácter estructural, y, sobre todo, en el caso del Estado español, en el que profundizaremos para alcanzar una mayor comprensión de las tendencias investigadas. Se trata de entender estas problemáticas no desde perspectiva individual o reduccionista, sino a nivel estructural, considerando los fenómenos a estudiar como el resultado del funcionamiento del sistema socio-económico actual, y no como consecuencia de factores contingentes o decisiones individuales.

El segundo objetivo de esta investigación, esta vez de tipo inductivo, es tratar de llevar a la teoría los desarrollos realizados a partir del primer objetivo. Pretendemos conceptualizar nuevos fenómenos que han aparecido durante la etapa neoliberal a partir de tres conceptos que refieren cada uno a una naturaleza ontológica distinta: «*neo-proletariado*», «*proceso de proletarización*» y «*subordinación ultra-contractual*».

El primer concepto remite a un nuevo arquetipo de trabajador/a, aquel cuya presencia aumenta cada año en el cada vez más dual mercado laboral y que se puede definir en oposición al/la trabajador/a estable y protegido/a del modelo social. El segundo se refiere al proceso que ha propiciado la aparición de este nuevo arquetipo de trabajador/a, y para ello deberemos incurrir en disciplinas tan dispares como Economía y Derecho. El tercer concepto refleja el principal fenómeno en el que se ha materializado todo este proceso, ya que supone una reformulación de la relación que liga al/la trabajador/a con su empleador/a, reformulación que altera el equilibrio de poder anteriormente existente, en favor de éste/a último/a. Es este último concepto el que nos aporta la clave de la investigación, ya que desvela la función disciplinante que la precariedad, los bajos salarios y el desempleo ejercen sobre trabajadoras y trabajadores.

La situación actual, atravesada por una severa crisis económica que dura ya 10 años, y su tremendo impacto en el ámbito laboral, justifican la necesidad de una perspectiva crítica⁵ que vaya más allá de las difusas concepciones que han triunfado en las ciencias sociales durante las últimas décadas. Además, las cifras que se asocian con la supuesta recuperación vienen a demostrarnos que estas problemáticas están cada vez más presentes en nuestra realidad laboral. Nos centraremos en el caso del Estado español debido a que su mercado laboral está intensamente afectado por dichas tendencias, pero una perspectiva internacional nos permitirá observar el carácter estructural de las mismas. El objetivo último de esta investigación es mostrar que estas tendencias cumplen la función de redefinir la relación capital – trabajo a favor del primero.

Para el desarrollo de la perspectiva crítica que pretendemos aquí desarrollar, es imprescindible remitirse a un autor, y a la teoría que de él deriva, de importancia central tanto en el ámbito académico como en la realidad social y política del último siglo y medio: Karl Marx. Éste, junto Friedrich Engels, desarrollaron concepciones y una perspectiva que permiten comprender la realidad social de forma holística y transdisciplinar⁶ en toda su complejidad: el sistema de dominación entre clases, la

⁵ *Crisis, crítica y criterio* tienen el mismo origen etimológico, del griego antiguo: “*krino*”, que significa “separar”, “distinguir”, “escoger”, “preferir”, “decidir”, “juzgar”, “acusar”, “explicar”, “interpretar”, “resolver”. La *crisis* es el momento en que la rutina ha dejado de servirnos como guía y necesitamos optar por un camino y renunciar a otro. Momento en el que, por lo tanto, hace falta una perspectiva crítica y un criterio nuevo.

⁶ El esfuerzo por aislar la ciencia social en diversas disciplinas estancas dedicadas cada a un campo de estudio diferente es el principal error de las ciencias sociales modernas, influidas por el complejo de inferioridad respecto a sus hermanas mayores, las ciencias naturales, de las cuales heredaron la ontología

ideología como sistema de creencias que preservan los intereses de la clase dominante, las lógicas y tendencias inherentes al sistema capitalista, etcétera . Pero sobre todo, la mayor aportación de estos autores es la de haber cuestionado la realidad social, y las instituciones y sistemas que de ésta emanan, como resultado de un plan divino o de su carácter inscrito en la naturaleza humana. Son, al contrario, el resultado de disputas de poder y dominación cuya transformación está en manos de la propia Humanidad⁷.

Para la estructuración de este trabajo nos proponemos responder a las siguientes preguntas de investigación, las cuales se corresponden con cada una de las partes que componen este trabajo:

Pregunta para el marco teórico: ¿Qué factores estructurales han podido incidir en el auge de la precariedad, los bajos salarios y el desempleo durante la etapa neoliberal?

Pregunta perspectiva cuantitativa: ¿Qué alcance han tenido dichos fenómenos en el Estado español y a nivel internacional durante las tres últimas décadas?

Pregunta perspectiva cualitativa: ¿De qué formas pueden afectar la precariedad, los salarios bajos y altas tasas de desempleo en la relación del/ de la trabajador/a con su empleador/a? ¿Qué repercusiones tienen dichas condiciones en la vida del/de la trabajador/a?

Del mismo modo, con esta investigación tratamos de demostrar una serie de planteamientos cuya verificación epistemológica entraña todas las dificultades presentes en el ámbito de las ciencias sociales, donde la validez científica está sujeta a importantes restricciones empíricas y epistemológicas debido a la naturaleza ontológica del objeto de estudio. Fiamos la validez de nuestros planteamientos a la solidez de los razonamientos y los datos que nos han llevado a ellos. Planteamientos que formulamos a continuación en forma de hipótesis:

Hipótesis 1: Las nuevas condiciones en forma de precariedad, bajos salarios y altas tasas de desempleo dan lugar a un nuevo tipo de trabajador/a en el dual mercado de trabajo, que se define en oposición al/la trabajador/a estable y protegido/a del modelo social: el/la neo-proletario/a.

cartesiana que cree poder conocer la realidad fragmentándola en pequeñas partes medibles para el estudio. Éste erróneo planteamiento epistemológico inicial se produjo precisamente en el intento de los tres padres de la sociología (Durkheim, Weber y Simmel) de contrarrestar la perspectiva marxista, holística y transdisciplinar en sí misma. Tanto la economía como, especialmente, la sociología (la cual es claramente ninguneada por lo poco que tiene que aportar) se han visto perjudicadas por este proceso: la primera concibe lo económico aislado de toda condición social; la segunda, al contrario busca la esencia de lo social desvinculada de toda condición económica así como del sistema económico vigente, propiciando entre ambas una omisión sistemática de procesos que quedaban en los amplios intersticios ubicados entre los muros de ambas disciplinas.

⁷ El mito de Prometeo, utilizado para describir el carácter crucial del trabajo como actividad intrínseca de la Humanidad, sirve también para aclarar la aportación de Marx a ésta: si el fuego sirvió a las primeras mujeres y hombres para desvelar los misterios que ocultaban las penumbras y transformar la realidad de su entorno, la aportación de Marx vino a suponer, igualmente, la capacidad de desvelar los elementos ocultos de la realidad social (hasta entonces divinizados o naturalizados) y el poder de transformarla. Desde entonces, el *fuego marxista* ha servido para cuestionar y derribar sistemas basados en la dominación a lo ancho del mundo y ensayar, con mayor o menor éxito, nuevas formas de organización social que superen las anteriores. Es esta aportación, en nuestra opinión, el culmen de la Ilustración y el punto de inflexión de la Modernidad, así como el nacimiento de la verdadera ciencia social. Y todo se produce a partir de una única frase, la undécima tesis sobre Feuerbach: *[XI] Los filósofos no han hecho más que interpretar de diversos modos el mundo, pero de lo que se trata es de transformarlo.*

Hipótesis 2: Estas problemáticas investigadas no son residuales, ni contingentes, ni accidentales, ni secuelas pormenores o marginales derivadas de imperfecciones de un sistema armónico. Son en realidad fenómenos integrados en el funcionamiento del mercado asalariado capitalista como factores disciplinantes.

Hipótesis 3: Las condiciones constitutivas de vulnerabilidad (aquellas que sufre el neoproletariado) pueden propiciar situaciones de subordinación ultra-contractual: facilitan que el/la empleador/a intensifique la subordinación del/la empleado/a más allá de lo establecido en el contrato (realización de horas extra, tareas, cambios de jornada y horario, renuncia a derechos laborales, dependencia respecto al empleador habitual, etc.).

Hipótesis 4: Las condiciones derivadas de la precariedad y de la escasez salarial se materializan en intensas problemáticas en la trayectoria vital de las/os trabajadoras/es que las sufren. La intensidad y la forma que adquiere dicha problemática diverge según el perfil del trabajador que las sufre, en función de tres variables que consideramos clave: edad, sexo y estudios.

Pretendemos estudiar la degradación del mercado laboral en tres aspectos: primero, a partir de las numerosas aportaciones teóricas y empíricas de los últimos años (en los que la crisis ha desvelado perturbadoras tendencias) trataremos de identificar los factores que generan la emergencia de las tendencias que originan la degradación del mercado laboral; segundo, analizaremos desde una perspectiva cuantitativa la magnitud y el alcance de dicha degradación, teniendo en cuenta las variables que hemos considerado claves; por último, en la parte empírica de tipo cualitativo, trataremos de explorar las consecuencias en las que se materializa esta degradación para las trabajadoras y trabajadores que las sufren, tanto en el ámbito laboral como fuera de éste. Para el estudio de estos fenómenos esta investigación empleará un análisis multidisciplinar, principalmente a partir de las disciplinas economía, sociología y derecho, dado que, desde nuestro punto de vista, la comprensión y el análisis de estas tendencias requiere un abordaje en esta línea.

El carácter multidisciplinar de esta investigación implica que la metodología de la misma varíe de acuerdo a las tres principales disciplinas de las que se compone este trabajo. El ámbito económico, dimensión muy importante del objeto que nos ocupa, requiere un análisis cuantitativo que nos ofrezca datos respecto a la magnitud y evolución de las tendencias estudiadas y los factores con ella asociados. Del mismo modo, la perspectiva sociológica nos ofrece herramientas empíricas, como la entrevista o la entrevista grupal, que nos permiten profundizar en la problemática estudiada, desvelando toda una dimensión inexpugnable para la economía. Por último, el derecho, se materializa en cuestiones que tienen su expresión en textos jurídicos que analizan la realidad laboral desde un punto de vista muchas veces hermenéutico, con leyes, tratados, constituciones, convenciones, etcétera, como objeto de estudio.

Nuestra intención es utilizar los importantes desarrollos teóricos realizados sobre todo en la última década para analizar los cambios trascendentales que se han producido con la crisis en el ámbito laboral, para empezar a comprender a la luz de estos nuevos hallazgos lo que en la actualidad ya son tendencias centrales del mercado laboral, y que parece que en el futuro adquirirán cada vez mayor importancia. Dicho desarrollo teórico es contrastado con datos empíricos, tanto cuantitativos como cualitativos, en la segunda parte de la investigación.

La metodología de esta investigación se basa en el más elemental método científico basado en el esquema deducción – inducción. Primero (fase deductiva), en la parte correspondiente al marco teórico, la metodología empleada es la consulta

bibliográfica dedicada a las tendencias investigadas, con el objetivo de sintetizar y partir de las aportaciones teóricas realizadas por otros autores sobre esta materia. Al marco teórico le sigue el trabajo empírico: primero el análisis cuantitativo, en el que investigamos los datos referentes a las tendencias estudiadas, primero a nivel internacional, de forma exploratoria, y después a nivel del estado español, en mayor profundidad. Posteriormente exponemos el análisis cualitativo realizado a partir de entrevistas personales y una entrevista grupal. Esta metodología nos ha servido para aportar una mayor comprensión de las tendencias estudiadas, comprensión que se materializa en los conceptos desarrollados y cuyo objetivo es servir de herramienta conceptual para una aproximación más real a las problemáticas que nos ocupan. Por último, de forma inductiva, en el capítulo que finaliza esta investigación, sintetizamos los principales hallazgos y tratamos tanto de responder a las preguntas de investigación como a la verificación de las hipótesis planteadas.

La parte empírica de la investigación trata de ofrecer evidencias sobre los impactos que las tendencias estudiadas tienen en las condiciones laborales y de vida de trabajadores y trabajadoras. Hay que señalar que está limitada por la nula financiación de la misma. Sólo se han podido emplear datos cuantitativos de fuentes secundarias y un número limitado de entrevistas y grupos de discusión. Ello ha limitado el alcance de dicha investigación a una ambición sintetizadora en torno a las tendencias investigadas y meramente exploratoria en lo concerniente a hallazgos como la *subordinación ultra-contractual*. Por ello, este trabajo puede servir de apertura para la investigación en mayor profundidad de las consecuencias que el impacto de estas tendencias tienen en la relación trabajadora – empleadora, tanto a partir de encuestas que cuantifiquen el alcance y la intensidad de este tipo de prácticas, como nuevas entrevistas, grupos de discusión u observación participante que den parte de las formas y modos con que aquéllas se dan en función de las abundantes variables que interactúan con ellas.

Como hemos señalado, la investigación cuantitativa se ha realizado sobre datos de fuentes secundarias. Por suerte, existen muchos datos respecto a la problemática investigada, muchos de los cuales están disponibles. Es el caso de las bases de datos de múltiples instituciones estatales y supra-estatales, que nos ofrecen una buena cantidad de material empírico para analizar la evolución de las tendencias durante las últimas décadas. Otra gran fuente de datos son los informes que tanto instituciones como fundaciones publican referidas al mercado laboral y a las tendencias asociadas a éste. Por último, también se han utilizado artículos y obras de tipo académico. La ventaja tanto de informes como artículos es que los datos han sido trabajados con la elaboración teórica pertinente.

Las entrevistas individuales se han realizado a trabajadoras y trabajadores seleccionadas en función de las tres variables que hemos identificado como clave: sexo, edad y estudios, a las que añadimos la situación laboral. Hemos optado por realizar una selección paritaria en función del sexo, con igual representación de ambos. Respecto a la edad, hemos optado por concentrarnos en los tramos de edad en los que más se concentran las tendencias que componen la degradación del mercado laboral, esto es, en los menores de 30 años, y una entrevista para cada decena de edad en las etapas maduras. En lo referente a los estudios, hemos optado por dar mayor representación a los estudios medios y superiores, ya que nos permite investigar fenómenos como la sobre-cualificación y desarrollar el planteamiento sobre el carácter estructural de dichas tendencias. Por último, la situación laboral incluye tanto a trabajadores temporales como a parciales, con salarios bajos en todos los casos, y a trabajadoras y trabajadores en situación de desempleo pero que han tenido una reciente actividad laboral: unos en forma de trabajo indefinido del que

han sido despedidos; otra como habitual trabajadora precaria en situación coyuntural de desempleo.

La entrevista grupal se ha enfocado sobre trabajadores y trabajadoras de una misma fábrica (que no empresa, ya que varios pertenecen a empresas subcontratadas) en la cual, según informaciones previas a la realización de la misma, ya se tenía constancia de posibles prácticas abusivas y de una gestión laboral basada en la precariedad como forma de disciplinamiento. Además, la empresa en cuestión cuenta con características pertinentes: se trata de una empresa grande, con inversores extranjeros y competidora en el mercado global de su sector. Los trabajadores han sido elegidos en función de su relación laboral con la empresa (temporales, indefinidos e indefinidos despedidos) y por su puesto (desde producción central como soldadura y pintura hasta puestos más periféricos, como oficina o almacén).

Respecto a la estructura de la investigación, ésta está articulada sobre el esquema deductivo – inductivo que la fundamenta. Dicha estructura presenta una primera parte ocupada por el marco teórico, cuya función es servir de introducción y profundización teórica en las problemáticas que nos ocupan. El marco teórico, a su vez, está estructurado sobre las tres principales disciplinas que fundamentan esta investigación, economía, sociología y derecho, articuladas con una cuarta y transcendental disciplina social, la historia. De este modo, el primer capítulo del marco teórico se centra en el modelo social, antecedente histórico al que hay que hacer referencia para comprender las transformaciones introducidas por el modelo neoliberal. Los siguientes tres capítulos del marco teórico se corresponden con cada una de las disciplinas mencionadas enfocadas en los cambios y características del modelo neoliberal en relación a la problemática estudiada.

Estos cuatro capítulos del marco teórico son completados por un quinto capítulo (el Capítulo 6 en realidad) que sintetiza y confecciona los conceptos teóricos desarrollados de cara al estudio empírico que le sigue. Es en este capítulo donde desarrollamos teóricamente concepciones que fundamentan el grueso de esta investigación.

La primera parte de esta investigación, la fase deductiva, sirve para analizar la evolución de las tendencias estudiadas, primero a nivel internacional, pero especialmente en el caso particular del Estado español. Es en los capítulos 7 y 8 donde se realiza el análisis empírico de esta investigación. Primero desde una perspectiva cuantitativa tanto a nivel internacional como en el caso español, que nos servirá para comprobar la evolución y la magnitud de las tendencias estudiadas. Después, ya en el capítulo 8, se profundiza en dichos fenómenos desde un punto de vista cualitativo, a partir de entrevistas y una entrevista grupal. La fase inductiva se completa con el último capítulo de esta tesis, donde se expondrán las principales conclusiones de la misma.

2 Antecedentes: El trabajo en el modelo social

Es importante iniciar esta investigación situándonos en el modelo social, ya que la transformación sucedida en el mundo laboral durante las últimas décadas, acelerada desde el inicio de la crisis de 2008, supone un cambio cualitativo en la configuración del mercado de trabajo, que se corresponde precisamente con los fundamentos del modelo neoliberal, en el cual predomina la lógica mercantil sobre el trabajo -en oposición al modelo anterior, en el que se alcanzó el mayor desarrollo logrado del trabajo como derecho social-, provocando dinámicas tan centrales como adversas en la actual realidad socio-económica: el desempleo, la precariedad y la degradación salarial para una parte importante de la población.

2.1 El modelo social

Identificamos el modelo social como una etapa particular de las diversas fases que el sistema socio-económico capitalista ha atravesado durante los últimos siglos. Esta etapa imperó en países del entonces llamado “*Primer Mundo*”, esto es, países del bloque occidental que habían asumido buena parte del modelo económico estadounidense. Dicha etapa está caracterizada por elementos como el *Estado de Bienestar*, la *economía keynesiana* y un sistema de producción, empleo y consumo basado en el *fordismo*. Nos referiremos a dicha etapa como modelo social porque consideramos que dicho concepto engloba los diversos elementos que se desarrollaron bajo el mismo impulso reformista.

El aspecto más relevante del modelo social es su propio origen: surge a partir del empoderamiento de la clase trabajadora a raíz de las consecuencias económicas, políticas y sociales del colapso del sistema capitalista decimonónico, colapso que se inició con la I Guerra Mundial y que no finalizó hasta el final de la II Guerra Mundial, siendo precisamente el modelo social una de las principales consecuencias de éstas. Consideramos que es necesario atender a este particular origen del modelo social ya que ello nos permitirá comprender mejor su superación por el modelo neoliberal. Debemos

concebir el modelo social más como una etapa particular dentro del desarrollo del sistema capitalista -etapa que es el resultado de una reforma de un sistema colapsado- que la de una evolución natural y lineal de dicho sistema.

2.1.1 El origen histórico del modelo social

Durante el S.XIX se sucedieron una serie de transformaciones que alteraron para siempre el ámbito laboral: el desarrollo económico, social y jurídico del sistema capitalista forzaba una mercantilización cada vez más intensa del trabajo, lo que suponía una transformación cualitativamente significativa respecto al régimen feudal anterior. Uno de los fundamentos del sistema capitalista es precisamente el *mercado laboral*, lo que supone que la fuerza de trabajo se convierta en *mercancía*, esto es, que se pueda comprar y vender de forma similar a un producto o bien mercantil, sometido a los mecanismos de oferta y demanda del mercado. Esta profunda transformación se produjo en dos ámbitos: a nivel jurídico y socio-económico.

En el ámbito jurídico se debían legislar las condiciones legales e institucionales que permitiesen establecer relaciones contractuales laborales, para lo cual debían derogarse los rígidos estatutos y estamentos del sistema gremial del feudalismo que impedían convertir el trabajo en mercancía. Pero no bastaba con establecer las condiciones legales para la mercantilización de la fuerza de trabajo, se requería también que sus portadores aceptasen ponerla a disposición del Capital. Para ello se establecieron las condiciones socio-económicas que, mediante la eliminación de los medios tradicionales de vida (como fue el caso de las tierras comunales y de los “*enclousers*”), dejaban a una gran parte de la población con la venta de su fuerza de trabajo al capital como única opción de sustento.

Si bien es con el modelo social cuando el Estado asume principalmente la función de proteger a la población de los desmanes del mercado, éste ya se había hecho cargo de esta función con anterioridad. Un antecedente importante del conflicto entre la doble condición del trabajo (para el capital como mercancía; para las personas como elemento vertebrador de la vida sujeto a derechos) es la Ley Speenhamland, que en la Gran Bretaña de la primera fase de la Revolución Industrial establecía el “conceder subsidios complementarios de acuerdo con un baremo establecido a partir del precio del pan, asegurando a los pobres unos ingresos mínimos independientemente de sus ganancias” (Polanyi, 1987: 139). Entre los años 1795 y 1834 que estuvo vigente, la ley tuvo varios efectos incompatibles con el sistema capitalista puesto que, debido a la oportunidad de acceder a un subsidio mínimo al margen del mercado asalariado, “ningún trabajador tenía interés en satisfacer a su patrono, ya que su renta era la misma independientemente del salario acordado” (Ibíd.: 140), lo que permitía a su vez a los empresarios pagar salarios cada vez menores gracias a que éstos eran complementados con los subsidios. El efecto de esta ley fue el de impedir la creación del mercado de trabajo asalariado que el sistema capitalista requería debido a que trabajadoras y trabajadores no aceptaban la subordinación asalariada si tenían alternativas de sustento.

En 1832 la burguesía incrementó de forma notable su presencia en el Parlamento británico, dos años después, en 1834, se produjo la “*derogación en la práctica de las Poor Laws en el Reino Unido, lo que supone la eliminación de las ayudas públicas a personas desamparadas y contribuye a la precarización de la población, facilitando su*

explotación por parte de la burguesía” (Niño-Becerra, 2011: 111-112). Fue evidente que la clase burguesa había comprendido que “*el sistema salarial exigía imperativamente la abolición del «derecho a vivir» tal y como había sido proclamado en Speenhamland, pues en el nuevo régimen del hombre económico, nadie trabajaba por un salario si podía ganarse la vida sin hacer nada*” (Polanyi, 1987: 139). La evidencia demostraba que una economía capitalista de mercado no podía desarrollarse sin un mercado de trabajo, para el cual el «derecho a vivir» establecido por la Ley Speenhamland era incompatible: las/os trabajadoras/es deberían sufrir la coerción de la vulnerabilidad y de la escasez para posibilitar que aceptasen las condiciones impuestas por el mercado asalariado. Aquí surgía la que desde ahora llamaremos la *contradicción Speenhamland*.

El «derecho a vivir» reconocido por la Ley Speenhamland sería abandonado para dar paso a unas leyes que permitiesen la creación de un mercado de trabajo, para el cual el hambre y la escasez eran factores esenciales como mecanismos de disciplinamiento del/la trabajador/a. Es así como a partir de los años 30 del S.XIX se establecieron una serie de leyes (conocidas como *Leyes de pobres*) cuya inspiración era radicalmente contraria al paternalismo feudal reaccionario que había creado la Ley Speenhamland:

“Las leyes de pobres constituían una política social activa diseñada para que el empleo asalariado y el flujo monetario fueran el eje de la existencia de una persona. El bienestar social, si no la supervivencia, llegaron a depender de la voluntad de alguien para alquilar la fuerza de trabajo de alguien. (...) una política social activa diseñada para establecer la hegemonía del mercado en la distribución de bienestar social” (Esping-Andersen, 1993: 7).

Estas leyes reducían el alcance de la protección social solamente a aquellos que, por motivos de vejez, invalidez o causas similares, eran incapaces de acceder al mercado de trabajo, el resto debían asumir las condiciones laborales y económicas ofrecidas por el mercado para acceder a cualquier forma de sustento. Estas leyes son el origen de una categoría determinada dentro de los sistemas de protección social desarrollados en la segunda mitad del S.XX, en este caso del sistema anglosajón o liberal, el cual establece la primacía del mercado como mecanismo de distribución de bienestar, sometiendo a los efectos perversos de éste (la pobreza, la escasez, la miseria, la exclusión) como mecanismos disciplinatorios a todos aquellos cuya “*vagancia o pereza*” dificulte su disposición a trabajar bajo el sistema asalariado.

De acuerdo con Heclo (1981) podemos establecer tres periodos históricos en la formación y consolidación del modelo social: el periodo de experimentación que se inició en el último tercio del S.XIX y duró hasta los años 20 del S.XX; el periodo de consolidación, durante la etapa *entre guerras*; y el periodo de expansión, entre 1940 y 1960. Las aportaciones de Heclo refieren a un importante precedente del Estado de Bienestar en el último cuarto del S.XIX en la Alemania recién unificada por el II Reich de Guillermo I. Bajo el gobierno del Canciller Otto von Bismarck se estableció un sistema de protección social frente a los desequilibrios y desajustes del mercado. Detrás de aquel primer *Estado social* que estableció diversas *funciones protectoras* se encontraban motivaciones que en realidad atendían a factores de eficiencia económica y hegemonía política: “*Bismarck propugna una serie de medidas, como la protección de la vejez, del desempleo o la atención médica, que trataban de contrarrestar la creciente influencia política y social de los trabajadores, quienes, a través de partidos socialistas y*

organizaciones obreras, ejercieron una considerable presión a favor de la extensión de los derechos políticos” (Villares y Bahamonde, 2012: 86).

Precisamente el modelo de protección social bismarckiano es precursor de un determinado modelo de Estado de Bienestar, el *continental*, el cual se fundamenta en mutuas o seguros colectivos centralizados por el Estado cuyo acceso se realiza mediante aportaciones y cotizaciones previas. Se trataba de un sistema que

“tiene una orientación conservadora, ya que concibe la política social como integración, desde arriba, de las clases trabajadoras, como compensación a la inexistencia de libertades y exclusión del movimiento obrero organizado y, en parte, como mecanismo de integración nacional. (...) el Estado Social supone el control organizado de la reproducción de la fuerza de trabajo y se materializa a través de la reforma social autoritaria o integración subordinada, desde arriba, de las clases trabajadoras” (Ochando, 1999: 4).

No es casualidad que los antecedentes del modelo social coincidiesen con las primeras fases de instauración de sistemas democráticos –con el sufragio universal masculino como principal referencia– a partir de 1848, permitiendo el auge y consolidación de sindicatos y partidos socialistas que amenazaban la hegemonía de las élites conservadoras y liberales. Por lo tanto, estamos en condiciones de considerar que fueron motivaciones *posibilitadoras* –evitar que el mercado capitalista destruya sus propias condiciones sociales de existencia– las que se encuentran detrás del origen del modelo social decimonónico.

En la etapa previa al inicio de la I Guerra Mundial en Gran Bretaña se realizaron ciertas reformas que seguían la estela de las políticas de protección bismarckianas. Es el caso de la *Old Age Pension Act* de 1908 y de la *National Insurance Act* de 1911. Esta última consolidaba la base de un sistema de Seguridad Social que cubría la asistencia sanitaria gratuita a enfermos y el seguro contra el desempleo y cuya financiación corría a cargo de empresarios, trabajadores y gobiernos-

El sistema liberal del S.XIX sobre el que se desarrollaron las relaciones económicas del capitalismo decimonónico se basaba en los fundamentos del Código Civil, esto es, en la relación contractual privada entre individuos. De esta manera, se presuponía la libertad de ambas partes, quienes aceptaban libre y voluntariamente la vinculación contractual resultante. De esta “*ficción*” se derivaba la reivindicación liberal del *laissez-faire laissez passer*, esto es, no regular ni limitar desde el ámbito jurídico la forma y las condiciones que podían establecerse en el contrato, ya que éste era el resultado de la libre voluntad de ambas partes contratantes. El resultado de este proceso, junto a la previa dismantelación del sistema gremial y la *liberación* de los trabajadores, fue la mercantilización del trabajo y, por ende, la consolidación del mercado asalariado capitalista.

La mercantilización del trabajo, junto a otras transformaciones, permitió el desarrollo del sistema capitalista durante el S.XIX hasta la primera década del S.XX, etapa en la que dicho sistema vivió su primer gran colapso. Karl Polanyi en su obra más importante, *La Gran Transformación* (1987), expuso su tesis sobre el protagonismo del mercado autorregulador en la Historia europea desde el S.XIX hasta mediados del S.XX, identificándolo como una de las principales causas que llevaron al mundo a las dos guerras mundiales. Para Polanyi el desastre de las guerras mundiales fue la culminación

de un proceso que se había desarrollado durante el S.XIX en el que destacaban cuatro instituciones: el mercado autorregulado, los estados liberales, el patrón oro y el equilibrio entre potencias:

“la fuente y el matriz del sistema se encuentra sin embargo en el mercado autorregulador. Es justamente su nacimiento lo que hizo posible la formación de una civilización particular. El patrón oro fue simplemente una tentativa para extender al ámbito internacional el sistema de mercado interior; (...) y el Estado liberal fue, por su parte, una creación de mercado autorregulador. La clave del sistema institucional del S.XIX se encuentra, pues, en las leyes que gobiernan la economía de mercado” (Polanyi, 1987: 26).

Precisamente la doctrina liberal del *mercado auto-regulado* acabó derivando en una de las mayores crisis económicas: la crisis del 29, en la que la dinámica del mercado laboral tuvo un protagonismo clave ya que la gran productividad de la economía provocaba una devaluación salarial que dilapidó las condiciones que sustentaban la demanda de cada vez más bienes.

Los propios autores liberales de la época reconocían ya la responsabilidad del liberalismo clásico en lo ocurrido en la primera mitad del S.XX: “*Si la propiedad privada está tan gravemente amenazada en el mundo moderno, es porque las clases poseedoras, resistiendo la modificación de sus derechos, ha provocado un movimiento revolucionario que tiende a abolirlas*” (Lippmann, *La cité libre*: 230; citado en Laval y Dardot, 2013). Los últimos años de la I Guerra Mundial vieron triunfar la Revolución Bolchevique en Rusia y posteriormente el auge del fascismo⁸ como reacción populista de las élites socio-económicas con el que lograron evitar en los países derrotados el triunfo de las revoluciones socialistas en ciernes. El surgimiento de la URSS cambiaría radicalmente la relación de fuerzas entre el capital (hasta entonces claramente hegemónico) y el trabajo (las/os trabajadoras/es contaban por primera vez con una alternativa real mucho más afín a sus intereses de clase) lo cual alteró el desarrollo y aplicación de las teorías económicas a posteriori.

La década de los 20, aquel breve periodo de prosperidad postbélica (los *felices 20*), tuvo como colofón la crisis del 29, con la materialización de las contradicciones que la economía capitalista venía arrastrando desde inicios del S.XX. Es precisamente en la década de los 30 cuando surgen las primeras reformulaciones de la teoría económica entonces hegemónica, la Escuela Neoclásica, que pondrían el acento en el mercado laboral tratando de evitar el desempleo y la devaluación salarial que la dinámica capitalista generaba.

En 1933 el ahora reconocido economista polaco Michal Kalecki publicó *An Essay on the Theory of the Business Cycle*, obra en la que –desde una perspectiva marxista pero dentro de las concepciones y los términos propios de la teoría neoclásica– desarrolló la

⁸ Ambos sistemas, el socialismo revolucionario y el fascismo reaccionario, eran sistemas claramente anti-liberales en el ámbito político (Hobsbawm, 2004). Sin embargo, mientras que el fascismo implicaba la misma doctrina económica capitalista –mantenía el sistema de mercado autorregulado y la propiedad privada, acompañado por un imponente capitalismo de estado enfocado en la economía armamentística que permitió alcanzar tasas de pleno empleo–, el socialismo bolchevique basado en el marxismo suponía una alternativa económica al sistema de mercado autorregulador y a la propiedad privada de los medios de producción.

teoría que podía explicar la crisis económica y las altas tasas de desempleo que sufría la economía capitalista a consecuencia de la carencia de *demanda efectiva*.

Kalecki, anticipando buena parte de la teoría que pocos años después publicaría Keynes, señalaba la carencia de *demanda efectiva* como el factor generador de crisis económica. Diferentes tipos de innovaciones (nuevos procesos productivos, nuevos productos, nuevas fuentes de materias primas) podían generar un suficiente aumento de la *demanda efectiva*, lo que daría nuevo impulso a la economía. La aportación de Kalecki es la de proponer el gasto público como forma artificial de aumentar la *demanda efectiva*, lo cual tendría un efecto *multiplicador* en toda la economía: el gasto público generaría de forma directa puestos de trabajo e ingresos que se traducirían en mayor consumo y, de forma indirecta, en nuevos puestos de trabajo e ingresos. En estas condiciones las tasas de ganancias de los capitalistas también aumentarían, el resultado sería el de una mejora general de la economía.

En la misma época, el economista británico John M. Keynes (1977), observando también los desajustes macroeconómicos del periodo de *entre guerras*, desarrolló la reforma del sistema económico capitalista que permitió la pervivencia de éste a partir de la crisis de 1929 y que contradecía directamente algunos fundamentos de la Escuela Neoclásica a la vez que compartía otros. La perspectiva keynesiana ponía el acento en los desajustes macroeconómicos de la economía real, la cual no se correspondía con los supuestos teóricos de los neoclásicos: la Ley de la Oferta y la Demanda se alejaba cada vez más del óptimo planteado por éstos.

Keynes, al igual que Kalecki, puso el foco en el comportamiento de los poseedores de capital, quienes podían optar por la inversión o por el ahorro en función de sus expectativas de beneficio respecto a los precios. Dicho comportamiento determinaba la actividad económica, provocando su parálisis cuando el ahorro predominaba sobre la inversión, y viceversa. Estas fluctuaciones estaban directamente relacionadas con la entonces alta tasa de desempleo, ya que las inversiones generaban puestos de trabajo y el ahorro los destruía, lo cual acababa por empeorar el estado de la economía. En estas condiciones se daba un trastorno en el lado de la demanda, que se mostraba insuficiente para dar salida en el mercado al aumento de productividad alcanzado en las primeras décadas del S.XX. Esta carencia de demanda provocaba a su vez la disminución de las inversiones, dependientes de las expectativas de los inversores, cuya volatilidad podía suponer un parón en la actividad económica afectando de forma muy negativa al empleo, lo cual repercutía de nuevo sobre la demanda. El *libre mercado*⁹, en vez de armonía, generaba una tendencia de caída libre hacia la crisis económica.

⁹ En numerosas ocasiones nos referimos a la noción de libre mercado como una de los fundamentos del neoliberalismo. Debemos señalar que nos referimos a dicha noción como dogma ideológico del modelo neoliberal, y no porque dicho modelo realice una verdadera apuesta por un libre mercado real. El proyecto neoliberal promueve la libertad de los mejor competitivos, o mejor posicionados para imponerse sobre los menos eficientes, sin regulaciones o normativas sociales que limiten la superioridad de los vencedores sobre los vencidos. Esta forma de mercado no puede considerarse nunca libre si no se dan las condiciones de igualdad que permiten la verdadera libertad de quienes participan en él. Elementos fundamentales del sistema capitalista, sobre todo la propiedad privada ilimitada, acumulativa y hereditaria, imposibilitan toda forma de mercado que pueda considerarse libre. Debemos señalar que el mercado es un mecanismo magnífico de ajuste entre preferencias de múltiples agentes, pero sólo en condiciones de verdadera igualdad en su participación.

Keynes comprendía la posibilidad de que la cantidad de fuerza de trabajo demandada por las empresas fuese significativamente menor que la fuerza de trabajo ofertada por las familias, y que éstas, pese a estar dispuestas a trabajar por el “*salario real*,” no encontraran puestos de trabajo. De este modo, se daba un “*paro involuntario*” y desembocaba en un panorama general en el que recursos de producción disponibles (medios de producción y fuerza de trabajo) permanecían en una inactividad que suponía una clara ineficiencia económica, un estado de «*equilibrio de sub-empleo*».

La mayor aportación de Keynes en teoría económica sería la constatación de que el *laissez-faire* económico no derivaba en un equilibrio armónico, sino en todo lo contrario: el ahogo de la economía en su propia abundancia. Pero la teoría keynesiana fue más bien una reformulación que una revolución, ya que una vez introducidos los ajustes exteriores que equilibraban el mercado, éste podía seguir funcionando tal y como lo describían los autores neoclásicos:

“Tan pronto como los controles centrales habrán conseguido establecer un volumen global de producción que corresponda lo más aproximadamente posible al pleno empleo, la teoría clásica [en referencia a Escuela Neoclásica] recuperará todos sus derechos. (...) Fuera de la necesidad de un control central para mantener en equilibrio, la propensión a consumir y el estímulo a invertir, no hay ahora más razones que antes de socializar la vida económica. (...) Es el volumen y no la consistencia del empleo lo que el sistema actual ha sido incapaz de determinar correctamente” (Keynes, 1977: 372).

De hecho, Keynes asumía el postulado neoclásico sobre el origen del salario como *producto marginal del trabajo*¹⁰.

¿Cómo se intervendría en la economía para relanzar la demanda hasta tasas que permitiesen el pleno empleo? A través de “*una gran ampliación de las funciones tradicionales del Estado*” (Keynes, 1973: 373). El Estado sería el actor clave en economía puesto que era necesario un ingente estímulo de la demanda a través del gasto público para relanzar los mercados ya colapsados y saturados de la hasta entonces boyante economía liberal. Sobre similares planteamientos se desarrolló a principios de los años 30 en EE.UU. el *New Deal* con el cual el Gobierno del Presidente Roosevelt trataba igualmente de relanzar la economía de mercado y acabar con las alarmantes cifras de desempleo, que elevaban la ya alta conflictividad socio-económica entre trabajadores y empresarios.

Con el acontecer de la II Guerra Mundial y a partir del pacto social-demócrata, el Estado pasó a asumir funciones protectoras sin precedentes. Algunas de ellas, debido a su carácter ambivalente, aparecen también como funciones posibilitadoras, en la medida en que establecen a la vez como condiciones que favorecen el desarrollo del sistema capitalista. Los factores políticos de deslegitimación liberal y capitalista y la amenaza de revolución socialista (tal y como había sucedido en varios países desde el final de la I

¹⁰ Keynes, en oposición a economistas clásicos como Ricardo o Marx que consideraban el Trabajo como única fuente creadora de valor, reforzaba la idea de que el capital era el elemento creador de valor, para el cual el trabajo era sólo el aditivo que debía ser valorado y recompensado en función de su aportación marginal al proceso de producción. Medio siglo después la idea del capital como fuente de valor sería llevada hasta el extremo, dando lugar a una economía en la que el ámbito financiero (el capital en estado puro) superaría varias veces en tamaño a la economía productiva.

Guerra Mundial) eran evidentes, por lo que se produjeron importantes cesiones por parte de la clase capitalista que al final permitieron

“el pacto social-demócrata: el movimiento obrero renuncia a poner en discusión las relaciones de producción -es decir, a poner en discusión la propiedad privada y el control privado del proceso de acumulación- a cambio de la garantía de que el Estado intervenga en el proceso redistributivo para asegurar condiciones de vida más igualitarias, la seguridad y el bienestar a través de los servicios, la asistencia y también la defensa de la distribución más equitativa de la riqueza y del pleno empleo” (Barcellona y Cantaro, 1988: 57).

Gran Bretaña, de mano del Partido Laborista de Attlee, tomó la iniciativa en la consolidación del Estado de Bienestar. A partir del final de la II Guerra Mundial se aprueban una serie de leyes que consolidan el sistema de protección: la *National Insurance Act* (1946), el *National Health Service* (1946), la *Family Allowances Act* (1945) y la *National Assistance* (1948). En la concepción de este sistema había sido clave el informe de un economista británico liberal, William Beveridge, quien en 1942 había publicado el influyente informe *Social Insurance and Allied Services* (también conocido como *Informe Beveridge*). Parte de su concepción estaba claramente inspirada en el sistema bismarckiano.

La II Guerra Mundial sirvió de acontecimiento histórico que permitió disparar la hasta entonces carente demanda gracias a los ingentes recursos destinados primero a la destrucción bélica y después a la reconstrucción posbélica. Tras la II Guerra Mundial la política socio-económica tanto en Europa como en EE.UU. ya no volvería a ser la misma que la previa a la I Guerra Mundial. El *Liberalismo* y la Escuela Neoclásica, que hasta entonces habían promovido intensamente el *laissez faire*, estaban severamente desacreditados.

Son varios los autores que destacan el carácter conservador del Estado de Bienestar ya que, tal y como expone King (1983) las élites conservadoras y liberales de la mitad del S.XX perseguían dos objetivos con su instauración: primero, el mantenimiento de la estabilidad del orden político existente y segundo, frenar la ascensión de partidos de izquierda socialista en Europa. De este modo se consolida una transformación en la que

"los perfiles básicos que van a caracterizar al Estado social del bienestar hasta sus crisis son, en primer lugar, la intervención pública en la economía con vista a mantener, si no el pleno empleo, en todo caso un alto nivel de ocupación. En segundo lugar, el establecimiento y gestión de un conjunto de servicios sociales (educación, vivienda, sanidad, seguro de desempleo, etc.) con cargo al erario público y, en tercer lugar, el compromiso público de mantener un nivel mínimo de vida -el mínimo vital garantizado-, entendido como un derecho social que se exigirá judicialmente según el grado de concreción previsto en las leyes, y no como una obra de caridad pública” (Ojeda, 1993: 35).

La situación posterior a la II Guerra Mundial requería “*de la continua intervención del Estado para la regulación de la demanda agregada, la estabilización de los ciclos económicos, la reproducción de la mano de obra, la socialización de gran parte de los costes privados y el arbitraje del conflicto social para mantener la paz social*” (Ochando, 1999: 11). Para estas nuevas funciones el Estado establece nuevas formas fiscales para financiarse, legislación laboral protectora y nuevos derechos ciudadanos.

Esta intervención estatal resultaba paradójica: “*mientras que la economía del libre cambio constituía un producto de la acción deliberada del Estado, las restricciones posteriores surgieron de un modo espontáneo*” (Polanyi, 1987: 231), lo que delata la ingenuidad con la que los liberales clásicos consideraron las posibles consecuencias de su sistema socio-económico. Los llamados *nuevos liberales*, aquellos que proponían la intervención estatal para perseguir el bien común dentro del sistema capitalista de mercado, lograron marcar las pautas de lo que sería el nuevo modelo postbélico: el modelo social.

2.1.2 La consolidación del modelo social

El periodo de aproximadamente tres décadas que siguió al fin de la II Guerra Mundial hasta la década de los 70 estuvo protagonizado por una política económica que, pese a seguir siendo capitalista, era claramente diferente a la anterior. El siglo intermedio entre 1848 y 1945 estuvo protagonizado por el alza de la clase trabajadora como movimiento histórico logrando alcanzar hitos históricos en derechos sociales, políticos, laborales y económicos. El colofón de todo aquel siglo intermedio fue precisamente la creación del modelo social por medio un pacto entre los dos contendientes del conflicto, capital y trabajo, por el que las trabajadoras arrebataban a las capitalistas derechos y reconocimientos que hasta entonces les habían sido negados. El principal logro de la clase trabajadora fue precisamente el reconocimiento del trabajo como derecho social central, en detrimento de su carácter como mercancía.

Este desequilibrio de poder fue determinante para la creación del modelo social y de sus principales elementos ya que ello forzó a las poseedoras de capital y empresas a ceder en aspectos clave que serían los fundamentos del nuevo modelo. En relación directa a los fundamentos de la economía keynesiana, a partir de entonces los capitalistas aceptarían una multitud de reformas que podemos resumir en tres bloques:

- **Dinámicas salariales:** los salarios aumentarían con la productividad. Esto implica que, si el incremento de productividad permitía aumentar permanentemente el tamaño de la tarta a repartir, la parte ganada por el trabajo aumentaría en la misma proporción. En el modelo anterior los salarios podían subir y bajar en función de la oferta y demanda de fuerza de trabajo en el mercado laboral, lo que a la larga implicaba una caída general de los salarios con el aumento de la productividad tal y como había pronosticado Marx y como se demostró con la crisis del 29.
- **Derechos laborales:** se consolidaron importantes derechos laborales como la estabilidad en el puesto de trabajo, el derecho al sindicalismo y a la movilización trabajadora (derecho a hacer huelga, paros y similares), límites a la subordinación del empleado a su empleador (restricción de la flexibilidad interna, prestaciones por desempleo, pensión de jubilación, baja sin despido y remunerada, etcétera).
- **Derechos sociales:** el Estado asumió a partir de entonces una serie de funciones que protegerían a la población de los desequilibrios del mercado. Funciones como la de redistribuir la riqueza (muy desigualmente distribuida a expensas del mercado), garantizar derechos y condiciones básicas (como la educación o la sanidad pública) y perseguir con su política económica el *pleno empleo* para evitar que se diesen los dramáticos resultados que propiciaron la crisis del 29.

Estos tres elementos componían lo que se ha conocido como el *Pacto Social-demócrata*. Pacto que nunca fue formal y explícito, pero sí implícito en la reformulación política del sistema socioeconómico que sucedió al final de la II Guerra Mundial. Sería el inicio de una nueva época, los *Treinta Gloriosos*, en la que la nueva política socio-económica relegó la doctrina económica liberal a un segundo plano, lográndose el mayor periodo de prosperidad y bienestar social en el mundo occidental y culminando lo que podríamos considerar como «*el momento álgido del proyecto de la Modernidad*».

Polanyi en su mencionada obra sintetiza de forma magistral la percepción histórica que dio lugar al surgimiento del Estado de Bienestar en contra de la históricamente refutada concepción neoclásica del *mercado* como mecanismo armonioso:

“La idea de un mercado que se regula a sí mismo era una idea puramente utópica. Una institución como ésta no podía existir de forma duradera sin aniquilar la sustancia humana y la naturaleza de la sociedad, sin destruir al hombre y sin transformar su ecosistema en un desierto. Inevitablemente la sociedad tomó medidas para protegerse, pero todas ellas comprometían la autorregulación del mercado, desorganizaban la vida industrial y exponían así a la sociedad a otros peligros. Justamente este dilema obligó al sistema de mercado a seguir en su desarrollo un determinado rumbo y acabó por romper la organización social que estaba basada en él” (Polanyi, 1987: 26).

El nuevo modelo fue conocido como *Modelo de la Demanda* ya que su principal novedad respecto al modelo anterior era la de potenciar la demanda por medio de diversos mecanismos para evitar desequilibrios como los generados en la crisis del 29. En aquel nuevo panorama se abría “*un período excepcional de cierto equilibrio entre fuerzas que impulsan el mercado, por un lado, y las que mantienen la necesidad de su control social, por otro*” (Albite, 2001: 8) propiciado por una nueva relación de poder más equilibrada entre el capital y el trabajo. El fundamento del modelo social se basaba en el pacto a tres bandas entre el Estado, el capital y el trabajo. En esta nueva situación el Estado pasaría a tener funciones centrales dentro del sistema socio-económico, lo cual provocó el aumento de su tamaño y presencia en la sociedad. Entre sus funciones destacamos:

- **Garante de bienestar:** el modelo social se basaba en la idea del derecho a un mínimo de bienestar para todos los ciudadanos, de forma que el Estado pasó a ofrecer de forma gratuita y garantizada servicios básicos como la educación o la sanidad y el acceso subsidiado a bienes básicos como el de la vivienda.
- **Redistribución de la riqueza:** el Estado, mediante la recaudación fiscal proporcional a la riqueza, financiaba toda una serie de mecanismos (desde derechos garantizados hasta subsidios) que permitían cierta redistribución de la riqueza generada y distribuida muy desigualmente por el mercado. Con este modelo se produjo una severa reducción de la pobreza y de la desigualdad.
- **Política del Pleno Empleo:** el Estado asumió la función de compensar las deficiencias del mercado capitalista para propiciar un aumento continuo del crecimiento económico y garantizar plenas tasas de ocupación, haciendo del desempleo un fenómeno residual, lo cual neutralizaba las consecuencias perversas del desempleo estructural.
- **Autoridad intermediadora en el conflicto capital – trabajo:** El Estado asumió el rol de mediador entre las dos partes enfrentadas en el sistema productivo. En la práctica el Estado sirvió para garantizar que los derechos alcanzados por la clase trabajadora fuesen respetados por la clase capitalista. Pero también sirvió para

organizar y planificar economías nacionales que debían competir cada vez más en el seno de un sistema internacional, con lo que los estados debían apoyar a sus empresas nacionales con el objetivo de mejorar o proteger la economía nacional.

Las condiciones económicas sobre las que se construyó el modelo social eran especialmente propicias para el crecimiento económico gracias a la productividad generada durante la guerra y la necesidad de reconstruir Europa y otros países beligerantes. Estas condiciones permitieron “*pasar, mediante la regulación keynesiana y el fordismo, a la fase de superproducción estandarizada y de consumo de masas y comenzar a aplicar los dispositivos de control del deseo a través de la publicidad y el marketing*” (Albite, 2001: 8). De este modo la economía era impulsada por una nueva dinámica que “*combinaba una pauta productiva orientada a la producción en masa con otra de consumo generalizado que era posible gracias a un régimen salarial generoso, soportado en las continuas ganancias de productividad que se podían alcanzar aplicando la tecnología intensivista del capitalismo industrial*” (Torres, 2008: 2). Este modelo de producción y consumo se fundamentaba en que las/os trabajadoras/es debían poder comprar aquello que producían.

El modelo social permitía lograr dos objetivos a la vez: por un lado se daba salida mercantil al enorme aumento de producción que se había dado a consecuencia de la tecnología desarrollada para las dos Guerras Mundiales, solucionando los problemas de carencia de demanda que generaron las crisis del 29; por otro lado, el acceso por parte de las/os trabajadoras/es a todo un elenco de nuevos productos fabricados en masa y a formas de propiedad privada (sobre todo la vivienda) propiciaba la legitimación del Capitalismo.

En resumen, los elementos principales de los llamados *treinta gloriosos* fueron un alto crecimiento sostenido como consecuencia de la reconstrucción postbélica y el auge de la productividad en el periodo bélico; medidas redistribuidoras de la riqueza, como resultado de las reivindicaciones sociales de protección frente a los desequilibrios de mercado en una situación de cambio en el equilibrio de poder entre capital y trabajo; y la consecución del *pleno empleo*, como objetivo político prioritario planteado por la reformulación teórica keynesiana.

2.2 El mundo del trabajo en el modelo social

Uno de los principales elementos del modelo social fue precisamente la desmercantilización parcial del mercado laboral. Hasta entonces, la relación entre empleadas y empleadoras, entre capitalistas y trabajadores, había estado mediada únicamente por un mercado laboral mínimamente regulado en el cual la suerte de las/os trabajadoras/es dependía enteramente de la dinámica económica coyuntural, así como del comportamiento y de la voluntad de los poseedores del capital, lo que provocaba una intensa regresión salarial así como formas degradadas de condiciones laborales. Pero con el modelo social se producen cambios sustanciales en el mundo laboral gracias al empoderamiento de la clase trabajadora frente a la clase capitalista, que consigue establecer condiciones sociales, económicas y laborales mucho más favorables a sus intereses de clase de lo que hubieran podido lograr mediante el mercado.

El trabajo pasa de ser concebido como un mero coste de producción a un mecanismo central en la cohesión social al ejercer diversas funciones como la de constituir el sustento económico y medio de inserción social para la clase trabajadora, así como la de servir de potenciador de la demanda y del crecimiento económico: *“el trabajo representa un valor político fundamental en términos de inclusión en el orden económico de libre empresa, como garantía de la cohesión social y como forma de evitar la recusación política y global del sistema político y económico capitalista”* (Baylos, 2012: 30). La consolidación del Derecho del Trabajo vendría a constituir la nueva concepción del trabajo que encontraría su reflejo en muchos de los tratados, textos constitucionales, resoluciones, etcétera.

El trabajo bajo el modelo social se fundamentaba en la estabilidad, en la promoción laboral dentro de la misma empresa y en el crecimiento de los salarios al ritmo de la economía. El objetivo del *fordismo* era *“asegurar la sumisión del trabajador a la disciplina requerida para trabajar en el sistema de la línea de montaje. Al mismo tiempo quería suministrar a los obreros el ingreso y el tiempo libre suficientes para consumir los productos masivos que las corporaciones lanzarían al mercado en cantidades cada vez mayores”* (Harvey, 1998: 148). El empleo estaba generalmente masculinizado, siendo el varón padre de familia el único sostén económico de la familia, quedando las mujeres relegadas al trabajo no remunerado en el hogar, o a formas de empleo periféricas, como en la economía sumergida o en empleos parciales o temporales.

2.2.1 Una nueva rama jurídica: el Derecho del Trabajo

Con la liberación del trabajo durante los siglos XVIII y XIX se produce una transformación de la *cuestión social*. Si el trabajo asalariado había estado intensamente regulado por el sistema gremial durante el *Ancien Régime*, con su liberación durante la implantación de la Modernidad se daba un paso fundamental en el desarrollo del sistema capitalista y la Revolución Industrial. A partir de entonces empleadores y trabajadoras eran libres de comprar y vender la fuerza de trabajo y de desplazarse por los territorios. Pero esta nueva libertad para las/os trabajadoras/es tenía su aspecto perverso: *“el libre acceso al trabajo tenía un eslabón débil. Cargaba con el peso de la nueva libertad al trabajador manual, es decir a un individuo sin recursos, sin dignidad y cuyo estatuto – hay que insistir en ello– seguía siendo análogo al que en la época se atribuía a «la canalla»”* (Castel, 2002: 168).

El sistema gremial garantizaba a las/os trabajadoras/es unas condiciones dignas, una trayectoria profesional ascendente y emancipadora (de *aprendiz* a *compañero* y de ahí a *maestro*), y una garantía contra los infortunios económicos o personales. Es con la liberación del trabajo con la que aparecen las primeras formas de precariedad generalizada y de trabajadores pobres: *“Bajo el reino de las tutelas, el asalariado se ahogaba. Bajo el régimen del contrato se expandió, pero, paradójicamente, la condición obrera se debilitaba en el momento mismo de su liberación. Se descubre entonces que la libertad sin protección puede llevar a la peor de las servidumbres, la servidumbre de la necesidad”* (Castel, 2002: 24). Además, la libertad para trabajar implicaba la obligación moral de hacerlo; en caso contrario se adquiriría una condición de *mal pobre* en cuanto que se era *desempleado voluntario*, esto es, pobre por mérito propio, lo que implicaba su

exclusión de las instituciones de socorro y la estigmatización social. Tal y como Robert Castel expone¹¹, en la mente de los reformadores ilustrados estaba la idea de que la simple liberación del trabajo bastaba para garantizar a cada persona apta para el trabajo su oportunidad para escapar de la pobreza y de la mendicidad, pero el incremento de estas tendencias, precisamente a raíz de la liberación del trabajo, arrojaba una oscura incógnita:

A partir de entonces se redefiniría la *cuestión social* precisamente en torno al Derecho al Trabajo y la oposición liberal a éste. Turgot, principal artífice de la erradicación del sistema gremial y de la liberación del trabajo en Francia, expuso explícitamente la cuestión:

“El simple obrero que sólo tiene sus brazos y su industria, no tiene nada más que lo que consiga vendiendo su esfuerzo a otros. Lo vende más o menos caro, pero ese precio más o menos alto no depende sólo de él: resulta del acuerdo con quien paga su trabajo. Éste lo paga lo más barato que puede: como puede elegir entre una gran cantidad de obreros, prefiere a quien trabaja por menos dinero. Los obreros se ven entonces obligados a bajar el precio a cuál más. En todos los tipos de trabajo se tiene que llegar, y se llega en efecto, a que el trabajo del obrero se limita a lo que necesita para asegurar su subsistencia” (Turgot, citado por Castel, 2002: 170)

La evolución del sistema capitalista hasta el primer tercio del S.XX dejaría en evidencia que un mercado laboral liberado no garantizaba a los trabajadores las condiciones necesarias para su sustento: el desempleo era un fenómeno tan coyuntural como presente, y su impacto no dependía de la voluntad de las trabajadoras a las que afectaba, sino de la coyuntura económica vigente, la cual también afectaba a las condiciones laborales y salariales de los que trabajaban. De este modo, trabajadoras y trabajadores se encontraban en una situación de dependencia y vulnerabilidad respecto a los/as empleadores/as: necesitaban para su sustento vital y para su inclusión social conseguir un trabajo que no siempre estaba disponible, lo que obligaba a las/os trabajadoras/es a pugnar entre sí (a costa de degradar sus aspiraciones salariales y laborales) por los empleos disponibles.

Del reconocimiento de esta situación, esto es, del carácter leonino de la contratación laboral -siempre a favor del poseedor de los recursos y en contra de quién sólo poseía su fuerza de trabajo- surgió la necesidad de reglamentar la contratación laboral más allá de las garantías que ofrecía el Derecho Civil, en el cual se presuponía una paridad entre ambas partes que garantizaba su voluntariedad:

“El Derecho Civil partía de una valoración de equiparación de posiciones de ambos contratantes, no adecuada en el mundo del trabajo, a la vista de la presencia de un contratante marcadamente débil: el trabajador subordinado. De ahí que la orientación desde sus orígenes del Derecho del Trabajo respecto del resto del Derecho Privado no fuera otra que diseñar una intervención legislativa de particular tutela del contratante débil, y sobre la base de ello, distanciarse de las reglas más clásicas de la contratación privada” (Cruz, 2012: 48).

¹¹ “¿Era a tal punto evidente que quien quisiera encontrar trabajo podía conseguirlo con tanta seguridad, que ni valía la pena detenerse a demostrar el hecho? Muy pronto la historia iba a proporcionar la prueba en contrario. Pero los primeros liberales no podían o no querían encarar la posibilidad de un desequilibrio estructural entre la oferta y la demanda de trabajo, y subestimaron el antagonismo de intereses entre empleadores y empleados que muy pronto iba a reactivar la cuestión social” (Castel, 2002: 154).

Era el surgimiento del Derecho del Trabajo, el cual nacía con un fundamento tuitivo sobre la parte débil de la contratación laboral:

“Se trata de un derecho de «desmercantilización» relativa del trabajo bajo condiciones capitalistas de producción, superándose, así, la concepción clásica liberal de los derechos de libertad negativa; la desmercantilización absoluta (que implicaría la superación de la concepción mercantil del trabajo) exigiría la superación del sistema del capitalismo como modelo de organización de la sociedad. (...) limitación heterónoma del poder del empleador en el marco de la forma contractual de la relación jurídica de trabajo, atendiendo a la asimetría de poder entre los sujetos implicados y a la cualidad del trabajo como uno de los ámbitos donde se desenvuelve la personalidad del trabajador dependiente o subordinado” (Monereo, 2014: 59).

Pero el *Derecho del Trabajo* no era el *Derecho al Trabajo*. Haber reconocido a las/os trabajadoras/es el derecho a tener un trabajo hubiera supuesto la consolidación del trabajo como derecho social central y la anulación de su carácter como mercancía. Reconociéndose dicho derecho desaparecería la coerción que para el/la trabajador/a supone el desempleo, lo que le permitiría entablar una relación en equilibrio con su empleador/a: ambos/as sólo podrían alcanzar un acuerdo si ambas partes se verían beneficiadas, el empleador estaría obligado a convencer a la trabajadora de trabajar para él ya que no contaría con la oportunidad de esperar a que el «*imperativo de vida*» (tener que hacer frente a las necesidades biológicas más básicas para posibilitar que su vida siga en unas mínimas condiciones) y el peligro del desempleo quebrara la voluntad de la trabajadora. En esta situación el mercado laboral capitalista se vería impracticable y los poseedores de capital perderían su hegemonía:

"Detrás del derecho al trabajo está el poder sobre el capital; detrás del poder sobre el capital, la apropiación de los medios de producción, su subordinación a la clase obrera asociada, es decir la supresión del sector asalariado, del capital y de sus relaciones recíprocas" (Marx, 1895).

Por ello, la intervención del Estado serviría atenuar los excesos del mercado laboral pero no iría encaminada a garantizar a todo ciudadano un empleo. Esta posible función del Estado fue intensamente combatida por los/as liberales, quienes pretendían un estado mínimo que no se inmiscuyese en la Economía: “*los empleadores se beneficiaban haciendo «como si» el libre acceso al trabajo equivaliera a un derecho al trabajo. De ese modo tenían el control exclusivo del desarrollo económico, mientras que el derecho al trabajo habría sido sobre todo un derecho de los trabajadores y habría subordinado el interés económico a la realización de objetivos sociales*” (Castel, 2002:163). Aquella ficción promovida por los/as liberales era claramente beneficiosa para la clase capitalista y contraria a los intereses de los trabajadores: la sobre-abundancia de trabajadores/as permitía devaluar salarios y degradar condiciones laborales para maximizar la rentabilidad del Capital.

Las consecuencias de esta omisión de las dinámicas reales del mercado laboral liberado tuvieron su materialización trágica en la crisis del 29. De las cenizas de aquellas catastróficas décadas surgirá el modelo social con una completa reconcepción del trabajo, como elemento social central de una sociedad que Castel denominó «*sociedad asalariada*», en la que el Derecho del Trabajo disfrutaría de su mayor impulso y consolidación con el objetivo de potenciar el carácter social del trabajo, en contra de su concepción como mercancía.

El Estado, a partir de las transformaciones que llevaron al modelo social, asumió la función de intermediar en el conflicto Capital-Trabajo con el objetivo de que las/os

trabajadoras/es aceptasen el sistema basado en la propiedad privada de los medios de producción y la subordinación que ello implicaba:

“La finalidad protectora del Derecho del Trabajo se encuentra impulsada por dos motivaciones: una directa y explícita, dotada de un indudable fundamento moral –el deseo de dar un trato más justo a quienes trabajan- y otra indirecta y por lo general tácita, de carácter más político –el deseo de asegurar la paz social y garantizar la conservación del sistema establecido-” (Montoya Melgar, 2014: 12).

Cabe señalar que el Derecho del Trabajo fue reconocido como uno de los elementos fundamentales del modelo social y de los derechos reconocidos como universales al ser el trabajo considerado a nivel individual como el principal medio de sustento económico, de inclusión social y de realización personal:

“El reconocimiento del trabajo como derecho le hace entrar, por consiguiente, en un campo de intereses en el que el interés general custodiado por el Estado, se sitúa por encima y más allá de la lógica del intercambio contractual de salario por tiempo de trabajo en un espacio privado regido por los impulsos del mercado” (Baylos, 2013: 31).

El punto de inflexión del nuevo carácter social del trabajo es la Declaración del Filadelfia de la OIT (1944) por la que el trabajo deja de ser concebido como una mercancía para adquirir su nueva función social. Esta transformación normativa del trabajo se consagra en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948 (DUDH), en el art. 23:

- “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”

Al mencionado artículo se le suman el art. 24 y el art. 25, los cuales complementan la definición de dicho derecho y determinan las condiciones que debe tener el trabajo reconocido como derecho universal:

“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”

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

La consolidación del Derecho del Trabajo tendría su continuidad en otros importantes tratados y convenios como el *Convenio Europeo de Derechos Humanos* (1950), la *Carta Social Europea* (1961) y recientemente en la *Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo* (1998) de la OIT.

Este proceso de consolidación de la rama jurídica destinada a proteger al trabajo como derecho social dentro de un sistema de mercado capitalista se materializó en las constituciones de diversos Estados que se reconstituyeron después de la II Guerra Mundial:

"Se realiza un intercambio entre el reconocimiento de derechos individuales y colectivos derivados del trabajo, es decir, la instauración de una ciudadanía social que incluye las figuras representativas del trabajo, junto con el establecimiento de un principio de gradual consecución de la igualdad sustancial que configuraría una democracia social, y la aceptación del sistema de libre empresa en una economía de mercado" (Baylos, 2012: 30).

La constitución italiana de 1947 llegaría a establecer que "La República está fundada sobre el Trabajo". En el caso del Estado español la constitución sucesora del régimen franquista reconocía los derechos alcanzados por el desarrollo del Derecho del Trabajo: en el art. 1.1 el Estado español "*se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político*"; es en el art. 35 donde se proclama "*el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección profesional u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*" además de que se constituye la función jurídica de regular el "*estatuto de los trabajadores*"; en el art. 40.1 se encomienda a los poderes públicos la realización de políticas orientadas al "*pleno empleo*" y la promoción del progreso social y económico, además de la igualdad personal; en el art. 41 se insta a los poderes públicos al mantenimiento de "*un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente, en caso de desempleo*"; en el art. 7 se establece que los sindicatos y la patronal "*contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios*"; en el art. 28 se reconoce el derecho a la sindicación libre y "*el derecho a huelga de los trabajadores en defensa de sus intereses*"; en el art. 33 se establece la propiedad privada pero supeditada a la "*función social*", la "*utilidad pública o interés social*"; en el art. 37 se establece la negociación colectiva como mecanismo para negociar el conflicto de intereses entre "*trabajadores y empresarios*", tal y como señala Manuel Carlos Palomeque (2015)¹². El resultado de este proceso es sintetizado por Antonio Baylos:

"El trabajo, por consiguiente, en cuanto base de la reproducción material e inicio de la vida social para la mayoría de los hombres y las mujeres, se considera una actividad personal que abre el espacio de la economía donde se desenvuelve, hacia lo social y lo político. El trabajo, así, no es un hecho privado, sino un fenómeno social y político, y funda la legitimidad de la Constitución en un sentido material, es decir, el funcionamiento concreto de la vida en sociedad y sus equilibrios de poder. Origina el compromiso progresivo entre la racionalidad del capital y la tutela del trabajo que se plasma en el Estado social, y engendra las figuras sociales que le representan y actúan en defensa de su interés tanto en el espacio de las relaciones de intercambio como en el espacio de lo

¹² "[Se da] una concepción dialéctica de las relaciones de trabajo y la consiguiente asignación al conflicto de intereses de un papel funcional dentro del sistema. Se parte, así pues, de la noción de que los trabajadores asalariados y los empresarios son portadores de intereses diferenciados que se encuentran en contraposición o conflicto estructural y que justamente el ordenamiento jurídico laboral se propone canalizar" (Palomeque, 2015: 3).

político-social, reconociendo el conflicto y la autonomía colectiva como ejes de esta actuación" (Baylos, 2012: 30).

En definitiva, el modelo social no llegó a desarrollar explícitamente la función del *Derecho al Trabajo*, lo que hubiera paralizado el mercado laboral capitalista, pero sí que intervino de forma proactiva para que dicho derecho se diese de facto en el plano económico. Con este objetivo generó una gran cantidad de empleos a través de las políticas del pleno empleo que en la práctica establecían unas condiciones en el mercado laboral que suponían casi una garantía de empleo al menos para una amplia mayoría de la clase trabajadora.

2.2.2 Estabilidad, protección y aumento salarial

La *estabilidad en el trabajo*, derivada del Derecho al Trabajo, pasó a ser un *principio* jurídico presente en aquellos estados que desarrollaron el modelo social. De lo que se trataba era de garantizar unos mínimos de estabilidad para el/la trabajador/a en al menos dos ámbitos: interno y externo. En el ámbito interno (de la relación laboral) la legislación establecía unos límites a la subordinación contractual del/la trabajador/a en manos del empresariado dentro del ámbito laboral. Si anteriormente el empleador o empleadora podía imponer sus condiciones siempre que el/la trabajador/a las aceptase, con la legislación de la estabilidad se ponían límites a posibles abusos por parte del empleador sobre la empleada, como los posibles desplazamientos geográficos, las tareas a realizar, las alteraciones de la jornada y del calendario laboral, el abuso de la extensión de la jornada laboral, etcétera. El Derecho del Trabajo atendía con esta intervención el desequilibrio entre partes que se da en la relación laboral, esto es, la vulnerabilidad del/la trabajador/a frente a su empleador/a. Se reconocía implícitamente que la empleadora podía hacer prevalecer sus intereses sobre los del/de la trabajador/a al imponerle condiciones que éste/a debía aceptar de forma coercionada por su dependencia respecto al puesto de trabajo.

En el ámbito externo la estabilidad establecía unas condiciones por las cuales el/la trabajador/a accedía a una garantía de continuidad en su puesto de trabajo. Dicha estabilidad "*tiene una doble proyección central: a) la preferencia por los contratos de trabajo indefinidos sobre los temporales, y b) la protección de los trabajadores frente a los despidos injustificados*" (Montoya Melgar, 2001: 62). La legislación establecía el derecho del/la trabajador/a a no ser tratado/a como un medio de producción cualquiera, prescindible según los ciclos económicos, ya que el trabajo no podía ser reducido al factor de coste tal y como era percibido por la perspectiva empresarial. Se reconocía que el trabajo tenía valor tanto para el/la trabajador/a, como medio de vida y como vehículo de inserción social, como para la sociedad, en forma de cohesión social y con su propia función económica.

Las condiciones económicas generadas por la reconstrucción postbélica y las transformaciones realizadas bajo el *modelo de la demanda*, como el desarrollo de nuevos productos y la masificación del consumo, propiciaron que la permanente ampliación de la producción fuese absorbida por la demanda. Esto establecía una dinámica económica con una producción a escala que demandaba un permanente aumento de la productividad. Con estas condiciones la planificación empresarial podía desarrollarse a largo plazo ya que de lo que se trataba era de aumentar la producción dentro de unos costes determinados

gracias a la confianza de que las mercancías producidas acabarían vendiéndose en el mercado.

La estabilidad del/la trabajador/a en el puesto de trabajo beneficiaba tanto a la empresa como a la propia trabajadora. A ésta última le ofrecía estabilidad y certidumbre sobre su trayectoria profesional y vital ya que el puesto de trabajo constituía un elemento central en la vida de las personas: determinaba el *status*, la identidad, la personalidad, la red de vínculos sociales, el lugar de residencia, etcétera. El trabajo ofrecía a las/os trabajadoras/es el medio por el cual podían realizarse como personas e insertarse de forma funcional en su sociedad.

La estabilidad del/la trabajador/a en el puesto de trabajo también constituía una ventaja en muchos aspectos para su empleador. Dicha estabilidad era la única manera de que las/os trabajadoras/es pudieran mejorar su eficiencia a base de ganar experiencia y veteranía en el puesto de trabajo. La rotación de trabajadores imposibilitaba la familiarización del/la trabajador/a con la tarea a realizar y renovaba la inexperiencia de la plantilla. Otro valor importante que ganaba la empresa con la estabilidad de sus trabajadores/as era la fidelidad y la lealtad de éstos/as hacia ella. Trabajadoras que durante años permanecían en la misma empresa desarrollaban con ésta un vínculo que suponía una clara ventaja para la misma. Tanto la experiencia como la fidelidad de las/os trabajadoras/es con las empresas en las que permanecían estables a largo plazo eran la clave para una alta productividad.

Con el modelo social el trabajo estable con contrato indefinido pasó a ser la norma, el *Trabajo de Referencia*, la relación laboral estándar que cabía esperar cuando se accedía al mercado laboral. Tras un periodo previo o inicial de formación, las/os trabajadoras/es podían esperar que toda su trayectoria profesional se desarrollase en una misma empresa o, al menos, en una misma profesión. Dicha trayectoria era lineal, ascendente y la acumulación de años en el puesto de trabajo permitían alcanzar condiciones de mayor estabilidad, protección y remuneración. En definitiva, el/la trabajador/a estaba protegido/a frente a desequilibrios del mercado o infortunios personales -como enfermedades u otra clase de imprevistos- que en tiempos pretéritos habrían supuesto la pérdida del puesto de trabajo. Pero estas ventajas tenían una importante contraprestación: las/os trabajadoras/es debían asumir definitivamente la subordinación al capital, no podrían aspirar a emanciparse como trabajadoras (el paso de *compañero* a *maestro* en el sistema gremial) ni como clase (optar por la vía revolucionaria rechazando la propiedad privada de los principales recursos), aceptaban, en definitiva, la alienación inherente a la condición asalariada.

La lección económica de la crisis del 29 fue la de que el Estado debía ejercer un papel activo en el impulso de la demanda (*modelo de la demanda*) para que pudiese compensar la dinámica inherente al sistema capitalista. La incapacidad de los agentes privados para generar un número suficiente de empleos fue compensada por las nuevas políticas económicas del Estado. A partir de entonces la salud de la economía ya no dependería del *estado de confianza* de empresarios e inversores; era el Estado el que podía relanzar la economía ante ciclos económicos difíciles. Durante la etapa del modelo social hubo cuatro elementos que permitieron que los salarios de las/os trabajadoras/es aumentasen al mismo ritmo que la productividad:

- **Motor de la demanda:** los salarios tenían durante el modelo social una función económica central, la de financiar el consumo masivo de la clase trabajadora con el fin de absorber los aumentos de productividad; por ello fueron institucionalmente potenciados.
- **Pleno empleo:** el mercado laboral genera un aumento de los salarios cuando las trabajadoras son escasas en relación a las demandadas por los empleadores; y una disminución de los mismos cuando los empleos disponibles escasean en relación a las/os trabajadoras/es que compiten por ellos. Con muchas trabajadoras compitiendo por empleos escasos se devalúan los salarios y se degradan las condiciones laborales. Con *pleno empleo*, las empresas solo pueden competir aumentando los salarios y se disminuye la subordinación de la empleada respecto a su empleador: siempre podrá buscar otro empleo si éste no le satisface.
- **Protección social:** la protección social y los derechos garantizados permitían a las/os trabajadoras/es una menor dependencia del sistema asalariado para lograr su bienestar. En esta situación las empresarias no podían esperar que la pobreza y la miseria obligasen a las trabajadoras empobrecidas a aceptar cualquier condición salarial y laboral. Al contrario, debían incentivar a las/os trabajadoras/es para que trabajasen para ellas, con lo que se producían continuos aumentos de los salarios.
- **Movilización obrera:** la fortaleza de los sindicatos, la amenaza revolucionaria que suponía el ejemplo de la revolución bolchevique de 1917, la llegada al poder de partidos socialistas afines a la clase trabajadora, etcétera. El desastre de las dos guerras mundiales puso en serios apuros la legitimidad de las doctrinas liberales y del sistema capitalista, el cual sólo pudo pervivir a costa de importantes cesiones que se produjeron durante el modelo social, muchas de ellas directamente relacionadas con los aumentos salariales.

Todos estos elementos permitieron que durante los *Treinta Gloriosos* los salarios aumentasen al ritmo al que lo hacía la productividad. De esta forma se anulaba la conocida como *Ley de Hierro de los Salarios*, la cual implicaba que el salario de las/os trabajadoras/es tendía hacia la cantidad mínima necesaria para que éstos pudieran saciar sus necesidades (también las socialmente instituidas según la concepción marxista) y su reproducción (mantener a sus hijas e hijos). Fueron estas transformaciones en las dinámicas salariales las que posibilitaron una mejora sustancial en los ingresos de una parte importante de la clase trabajadora que pudo mejorar significativamente su situación económica. Durante el modelo social se produjo una importante reducción en la desigualdad y un aumento de la movilidad social ascendente que dio lugar a un *proceso de desproletarización*, el permitió a gran parte de la clase trabajadora alcanzar el *estatus de clase media*.

2.3 La trabajadora incluida

La consolidación del modelo social atendería a una problemática que había ido intensificándose con el desarrollo del sistema capitalista: la tendencia hacia la degradación de la clase trabajadora dentro de dicho sistema. Las novedades del modelo social permitieron atenuar dicha tendencia y consolidar una nueva estructura socio-económica que ya no era tan desigual y polarizada como la desarrollada bajo el capitalismo decimonónico. La nueva dinámica salarial, la consolidación de los derechos de las/os trabajadoras/es y la función redistribuidora de riqueza ejercida por el Estado posibilitaron que una amplios estratos de la población, sobre todo la que pertenecía a la clase trabajadora, disfrutase de un movimiento social ascendente (a la vez que una parte menor de la población seguía excluida de los progresos socio-económicos). Esta evolución permitió que una parte importante de la clase trabajadora accediera a un nuevo *status* social en el que se disfrutaba de un mayor acceso a bienes materiales y reconocimiento social. De la acomodación de la clase trabajadora a las nuevas condiciones de bienestar propiciadas por el modelo social se consolidó una noción que ha sido central desde entonces: la *Clase Media*.

2.3.1 La sociedad asalariada

Con la consolidación del modelo social se asientan una serie de transformaciones en el ámbito laboral que tendrían una importante repercusión en el conjunto de la organización social: el trabajo pasaría a ser el derecho social por excelencia generalizándose lo que Robert Castel ha denominado la *Condición asalariada*. Castel expone en *La metamorfosis de la cuestión social* el periplo que atravesó la clase trabajadora desde su ubicación minoritaria y periférica en la sociedad feudal hasta su papel central en el modelo social. Según éste, fueron cinco las condiciones que propiciaron el surgimiento de la sociedad asalariada:

Primera condición: *la separación rígida entre quienes trabajan efectiva y regularmente, y los inactivos o semi-activos, que hay que excluir del mercado de trabajo, o sea integrar bajo formas reguladas.* En un avance espectacular de lo que Foucault definió como *biopolítica*, las instituciones sociales asumieron objetivos de eficiencia económica por los cuales la ciudadanía era concebida como recursos de la economía nacional. La organización científica de la sociedad, en los albores del desarrollo de la Ciencia Social y de concepciones como el *funcionalismo*, permitía aplicar una racionalidad economicista sobre la ciudadanía clasificando a los ciudadanos según categorías que identificaban su relación con el ámbito laboral (trabajador activo con empleo, trabajador activo desempleado, persona inactiva). La racionalización de la organización social y laboral conllevaba la perspectiva de que cada ciudadano era un potencial trabajador, lo que generó la ampliación del asalariado como forma de trabajo predominante, alcanzando incluso a aquellos que tradicionalmente se habían situado fuera de la condición asalariada (como es el caso de profesiones liberales).

Segunda condición: *la fijación del trabajador a su puesto de trabajo y la racionalización del proceso del trabajo en el marco de una "gestión del tiempo precisa,*

dividida, reglamentada”. El taylorismo y el fordismo representaban formas de organización científica de la producción en la cual el/la trabajador/a era un engranaje más. De este modo se racionalizaron y se tecnificaron las tareas a realizar por medio de la medición precisa del tiempo y los movimientos a realizar. El/la trabajador/a estaría condicionado por una línea de producción que imprimía su propio ritmo al trabajador, al cual únicamente se requería la repetición constante de una tarea simple. Con ello se despojaba a éste de su autonomía dentro del puesto de trabajo, de su creatividad y de cualidades personales para el oficio. Este proceso desembocó en una homogenización “científica” de los puestos de trabajo.

Tercera condición: *el acceso a través del salario a nuevas normas de consumo obrero que convertían al trabajador en el propio usuario de la producción en masa.* Si bien Taylor ya proponía los aumentos salariales como medio de ganarse el sometimiento de las/os trabajadoras/es a las condiciones de producción, fue Henry Ford el que propuso la nueva función de los salarios como fuente de financiación de un nuevo consumo de masas que absorbería los aumentos de productividad, con lo cual se inauguraba una política salarial ligada al crecimiento de la productividad. Por este medio el/la trabajador/a, quién hasta entonces era únicamente concebido como productor/a, accedía al mundo del consumo.

Cuarta condición: *el acceso a la propiedad social y a los servicios públicos.* Con la construcción del Estado Social el/la trabajador/a no era solamente un agente económico de producción y consumo, era también “*un sujeto social que está en condiciones de compartir los bienes comunes, no comerciales, disponibles en la sociedad*” (Castel, 2002: 279). Esto suponía el establecimiento de una nueva forma de propiedad a medio camino entre la propiedad privada y la expropiación socialista: la propiedad social, de la cual todos participaban y se beneficiaban en mayor o medida. Supuso una forma de atenuar las contradicciones inherentes al despegue de la propiedad privada desde la consolidación del capitalismo en beneficio de unos pocos poseedores y en perjuicio de una masa desposeída.

Quinta condición: *la inscripción en un derecho del trabajo que reconocía al trabajador como miembro de un colectivo dotado de un estatuto social, más allá de la dimensión puramente individual del contrato de trabajo.* Mediante la consolidación del Derecho del Trabajo, se creaba un *estatuto* para las/os trabajadoras/es que fijaba derechos y garantías para éstas/os que no podían ser violados por sus empleadoras/es por mucho que el/la trabajador/a estuviese individualmente dispuesto/a a aceptarlas: “*la convención colectiva superaba el cara a cara entre empleador y empleado de la definición liberal del contrato de trabajo. Un obrero contratado a título individual se beneficiaba con las disposiciones previstas por la convención colectiva*” (Castel, 2002: 281).

A estas cinco condiciones hay que sumar dos elementos clave en la configuración de la sociedad asalariada: el Salario Mínimo y la Mensualización. El Salario Mínimo materializaba la condición de *estatuto* para el trabajo, alejándolo de su concepción como mercancía. Solía estar indexado con la evolución de los precios y permitía a la trabajadora acceder al *continuum* del sistema asalariado con un límite al mínimo de condiciones. Esto garantizaba que incluso las trabajadoras en peores condiciones podían acceder y participar de los progresos económicos generados por el desarrollo de la productividad.

La mensualización propiciaba la estabilidad -beneficiosa para ambas partes- y reforzaba los salarios como mecanismo social de inclusión en vez de como retribución puntual por una tarea realizada.

De este modo, el asalariado se convirtió en un elemento central del sistema económico. Si durante el S.XIX los asalariados habían sido casi en su totalidad obreros y campesinos, con el desarrollo complejo de la División Social del Trabajo se generalizó la condición de asalariado hasta profesiones anteriormente opuestas a ésta:

“Los trabajadores manuales fueron menos vencidos en una lucha de clases que desbordados por la generalización del salariado. Asalariados «burgueses», empleados, jefes, miembros de las profesiones intermedias, el sector terciario: la salarización de la sociedad rodea al asalariado obrero y vuelve a subordinarlo, esta vez sin esperanza de que pueda llegar alguna vez a imponer su liderazgo” (Castel, 2002:269).

Con esta generalización y heterogenización de la condición asalariada el movimiento obrero iba perdiendo protagonismo dentro de la clase trabajadora. El asalariado ya no remitía únicamente al obrero industrial, sino que era una condición que atravesaba todo el espectro del sistema de División Social del Trabajo. Precisamente las teorizaciones de Durkheim tuvieron un peso importante a la hora de concebir la sociedad como un *todo* que superaba la yuxtaposición de sus partes individuales.

Durkheim ya había señalado el peligro de la *anomia* de una sociedad industrial en la que se deshacían los vínculos y lazos sociales debido a la racionalización del sistema social. A partir de entonces el Estado debía ser el generador del vínculo social entre las partes orgánicamente interdependientes del conjunto social, asegurando y regenerando la solidaridad orgánica que vinculaba a todas sus partes. Precisamente con esta concepción se desarrollaron las diversas formas de propiedad social que neutralizaban las contradicciones entre la propiedad privada de los poseedores y la desposesión característica de la clase trabajadora.

Esta nueva *propiedad social* se materializaba en diversas formas: desde las industrias nacionalizadas, que ofrecían bienes y servicios básicos para la ciudadanía, hasta los sistemas de cobertura laboral, sanitaria y educativa. De lo que se trataba era de eliminar el riesgo que existía en la zona de vulnerabilidad social, esto es, aquella zona situada entre los que, excluidos del sistema económico, reciben soporte asistencial y aquellos que logran acceder a condiciones estables y protegidas dentro del mercado laboral. En esta zona entre *insiders* y *outsiders* es donde se encuentran las capas de trabajadoras que en condiciones estrictamente mercantiles se encontrarían en el filo de las condiciones laborales degradadas, del desempleo y/o de la desafiliación social.

El trabajo asalariado se convirtió en el elemento central del sistema social. Éste establecía un principio de equivalencia que recorría la estructura social que pasaba a ser considerada como un *continuum* (exceptuando la cúspide poseedora exenta del trabajo) por el cual los individuos podían compararse entre sí para diferenciarse:

“...competencia a través de la cual los sujetos sociales juegan su identidad en la diferencia. El salariado no era sólo un modo de retribución de trabajo, sino la condición a partir de la cual se distribuían los individuos en el espacio social. (...) el asalariado es juzgado/ubicado por su situación de empleo, y los asalariados encuentran su común denominador y existen socialmente a partir de ese lugar” (Castel, 2002: 309).

2.3.2 *El proceso de desproletarización: el auge de la clase media*

Con la consolidación del modelo social se produce una alteración intensa de la estructura socio-económica: si hasta la primera mitad del S.XX en la sociedad podían distinguirse principalmente dos clases sociales, capitalistas y trabajadores, a partir de los cambios económicos y laborales propiciados por el modelo social se produce una importante alteración en la estructura social: en vez de una sociedad cada vez más dual entre ricos y pobres, como la generada por el capitalismo decimonónico, las nuevas condiciones socio-económicas -así como la destrucción de patrimonio a consecuencia de las dos guerras mundiales y de la crisis del 29- propiciarían una convergencia entre las poseedoras y los desposeídas, dando forma a una estructura social percibida como un *continuum* en el que lo predominante eran las posiciones inter-medias. Se consolidó un masivo colectivo a medio camino en la contradicción entre trabajadores proletarizados y poseedores burgueses, la *clase media*, la cual sería la principal protagonista socio-económica de las sociedades ricas de la segunda mitad del S.XX.

La aparición de la *clase media* es anterior al modelo social. Dicho concepto ya se utilizaba en el S.XIX para designar a aquellas/os trabajadoras/es que gracias a su formación y profesión no dependían de un/a empleador/a, pudiendo ejercer su profesión de forma libre y mejor remunerada que el resto de trabajadores/as pues no se subordinaban a un/a patrón/a que proporcionase los medios de trabajo o porque se contaba con formación, títulos, licencias o reconocimiento con escasez en el mercado laboral. Era el caso de abogados/as, médicos/as, ingenieros/as, o toda clase de titulados/as que podían ejercer una profesión *liberal* y que estaban exentos/as del sistema de explotación laboral que se desarrolló durante dicho siglo en los centros de producción. Por lo tanto, lo que distinguía a aquella *clase media* de la *clase proletaria* era su *status* socio-económico derivado del carácter escaso de su profesión en relación a su demanda en el mercado laboral.

Con las transformaciones introducidas por el modelo social se produce un *proceso de desproletarización* por el cual el *status* socio-económico de *clase media* se amplía a una mayoría de la población: si durante el S.XIX menos de 1 de cada 10 podían ser considerados *clase media*, con el modelo social pasa a considerarse como tal a más de la mitad de la población. Se produce un movimiento social ascendente masivo por el cual una mayoría de lo que anteriormente había pertenecido a la clase trabajadora proletaria consigue un *status* socio-económico que puede ser definido como *clase media*. ¿Qué sucedió para que se diese este salto cualitativo?

Las condiciones que se instauraron con el modelo social en materia salarial, social y laboral, así como las nuevas condiciones económicas que permitían un acceso masivo al consumo, permitieron que la clase trabajadora pudiera superar las penurias a las que era sometida mediante el efecto directo del mercado, en forma de proletarización, y con dicha superación pudo mejorar significativamente sus condiciones de bienestar: las nuevas condiciones laborales ofrecían estabilidad al trabajador en su puesto de trabajo y límites a su subordinación frente a su empleador; la protección social garantizaba un mínimo de seguridad sobre las condiciones de existencia del/la trabajador/a; la nueva dinámica salarial permitía a las/os trabajadoras/es tener un nivel adquisitivo suficiente

para acceder a nuevas formas de consumo y propiedad que hasta entonces habían sido exclusivas de la clase burguesa; los servicios ofrecidos por el Estado garantizaban a las/os trabajadoras/es y a sus familias acceder tanto a sistemas públicos de salud como de formación que permitieron la masificación de estudios medios y superiores entre la clase trabajadora.

A la generalización de la condición de *clase media* se oponía la pervivencia de una parte pequeña de la población que permanecía en situación de exclusión. Se trataba de trabajadoras periféricas que conformaban una categoría en la que abundaban jóvenes, mujeres, migrantes, etcétera, quienes se caracterizaban por no lograr un acceso normalizado a las condiciones de trabajo estándar propiciadas por el modelo social, de manera que se veían excluidos de las ventajas de derivadas de la condición asalariada. Por lo tanto, la *clase media* hacía de colchón intermedio¹³ entre los más privilegiados por el sistema socio-económico y los más desfavorecidos. La clase media servía para establecer una concepción triclásica de la estructura socio-económica por la cual existían principalmente tres clases sociales: ricos, medios y pobres. Estos últimos, incapaces de acceder a las ventajas que ofrecía la condición asalariada, eran definidos como *excluidos*, lo que fundaba una nueva reconcepción de la *cuestión social* que enfocaba la causalidad de la pobreza en los propios individuos: éstos eran incapaces de aprovechar las ventajas que ofrecía el sistema económico. Pero, ¿era la *clase media* una clase en si misma diferenciada de la clase trabajadora?

La evolución histórica parece reflejar lo contrario, puesto que la movilidad social ascendente y el acceso a mejoras en el consumo y en el bienestar respondían a elementos políticamente instaurados y a una bonanza coyuntural del mercado. La Historia demostraría más tarde que dichos elementos y etapas económicas no eran permanentes ni duraderas, sino sólo una configuración particular, e incluso excepcional, del sistema económico capitalista. La *clase media* es en realidad la clase trabajadora *desproletarizada* gracias a las condiciones especiales instauradas por el modelo social. Una vez desmanteladas dichas condiciones y dicha etapa, la clase trabajadora perdería el *status* adquirido y caería gradualmente a su *status* anterior: el proletariado.

2.4 Crisis del modelo social

La etapa de esplendor del modelo social fue considerada como el punto álgido de la civilización occidental, de ahí que fuese conocida como los *Treinta Gloriosos* o la *Edad de Oro del Capitalismo*. Pero este modelo no podía perdurar ya que estaba fundamentado en un sistema capitalista que, aunque reformado, seguía alimentando contradicciones y desequilibrios insostenibles en el tiempo. Debemos entender el carácter causal del ámbito económico (exige unas nuevas condiciones económicas para la viabilidad del sistema), el carácter instrumental del ámbito social (se inducen a nivel social transformaciones normativas, ontológicas y teleológicas que mediante el sistema político propician y promueven la transformación) y, por último, el carácter determinante del ámbito jurídico

¹³ Simmel ya señalaba el carácter mediador de la clase media: "*Lo que ella tiene verdaderamente de original es que realiza intercambios continuos con las otras dos clases, y que estas fluctuaciones perpetuas borran las fronteras y las reemplazan por transiciones perfectamente continuas*" (Simmel, 1981: 200)

(es en éste donde se materializan, toman fuerza y vigencia las transformaciones generadas por el modelo neoliberal). Tanto en el ámbito social como en el económico, el modelo social agotó sus posibilidades de pervivencia precisamente debido a su propio éxito: en materia económica el vigoroso crecimiento económico durante casi tres décadas llevó a una hiper-acumulación de capital y a una saturación de los mercados. En materia social, el propio éxito del modelo social dilapidó los fundamentos políticos y sociales sobre los que se había construido, al disiparse a finales de los 60 la conciencia de clase. Estas transformaciones se trasladarían y materializarían en el ámbito jurídico, sobre todo en el Derecho del Trabajo, con una mutación de dicha disciplina acorde con las nuevas necesidades del sistema económico capitalista y gracias a la nueva realidad socio-política *post-Mayo del 68*.

2.4.1 La crisis económica del modelo social

El modelo social se constituyó en una coyuntura muy propicia para el crecimiento económico, pero cuando se superaron las condiciones iniciales, seguir la dinámica expansiva devino en un reto impracticable: *“la estabilidad de la edad de oro no podía durar. Económicamente dependía de la coordinación entre el crecimiento de la productividad y el de las ganancias que mantenía los beneficios estables. Un parón en el aumento constante de la productividad y/o un aumento desproporcionado de los salarios provocaría su desestabilización”* (Hobsbawm, 2004: 287). De este modo, *“la ralentización de los años 70 del modelo de crecimiento fordista que surge tras la Segunda Guerra Mundial, pone de manifiesto la necesidad, por parte del capital, de superar los estrechos marcos del corsé que le imponían los Estados-nación y los controles a los excedentes a que le obligaba el impacto keynesiano”* (Albite. 2001: 11). En esa época surgieron una serie de fenómenos que socavaron los fundamentos sobre los que se sostenía el modelo social, acentuando su crisis. Es difícil nombrar todos los fenómenos y dictaminar en qué grado fueron determinantes, pero podemos destacar los más importantes:

- **Mercados saturados:** la productiva economía del modelo social (basada en el fordismo y en el keynesianismo) había saturado el mercado de productos. Las necesidades materiales más básicas estaban ampliamente cubiertas y se habían alcanzado de forma generalizada altos niveles de confort material más allá de la simple satisfacción de necesidades. El progreso alcanzado durante la posguerra en relación a las décadas anteriores era enorme, pero *“ya a mediados de la década de 1960 hay indicios de graves problemas dentro del fordismo. Para entonces se había logrado la total recuperación de Europa Occidental y de Japón, que, con sus mercados internos saturados, debían dar comienzo a la creación de mercados para la exportación de sus excedentes de producción”* (Harvey, 1998: 164). Una vez que *“todo estaba ya vendido”* la actividad empresarial se estancó al encontrarse en una situación en la que su enorme capacidad productiva no encontraba necesidades que satisfacer, lo que generaba un nuevo desequilibrio entre una oferta desbocada y una demanda incapaz de sustentarla. La reacción de los gobiernos ante la falta de demanda fue la de mayor inyección monetaria, lo que acabó provocando el alza de la inflación sin lograr que el crecimiento económico remontase. No es casualidad que fuese en la década de los 60 cuando

la publicidad y el marketing (la mercadotecnia) despegasen como sectores empresariales cada vez más esenciales para la economía capitalista.

También se dio una saturación del mercado laboral ya que el aumento de la productividad estaba provocando que cada vez menos fuerza de trabajo fuese necesaria para la misma cantidad de producción. A esta tendencia se le sumaron importantes fenómenos que aumentaron la oferta de fuerza de trabajo, como la incorporación de la mujer al sistema asalariado y la llegada de la *generación baby boom* al mercado laboral. Este cada vez mayor desajuste entre fuerza de trabajo ofertada y demandada permitía a los empleadores prescindir cada vez más de las empleadas, con lo que la economía del pleno empleo se volvía cada vez menos realizable a la vez que otorgaba un enorme poder a las capitalistas sobre los trabajadores.

- **Globalización:** la globalización sería un fenómeno que aparecería en los años posteriores al inicio de la crisis del modelo social, pero su impacto intensificó la crisis de éste (crisis que en realidad se prolonga hasta nuestros días). *“En su formulación extrema, nace una «economía mundial» que en realidad no tiene una base o unos límites territoriales concretos y que determina, o más bien restringe, las posibilidades de actuación incluso de las economías de grandes y poderosos estados”* (Hobsbawm, 2004: 280). Cuando el modelo social adolecía las severas consecuencias de la crisis económica, quienes habían acumulado enormes cantidades de capital no encontraban a nivel estatal destinos rentables de inversión, por lo que las empresas cada vez mayores se volcaban hacia el exterior de su Estado de origen.

Se produjo una quiebra de los fundamentos del modelo social ya que *“la ruptura del pacto keynesiano entre Capital, Trabajo y Estado por parte del capital al pasar a su fase de globalización postfordista y de desregulación (...) es el desencadenante real de la crisis. (...) Con la crisis lo que se rompe es el marco nacional y garantista al que el pacto social de postguerra somete al capital trayendo parte de su tasa de ganancia”* (Albite, 2001: 9). Que las grandes empresas y el capital (en forma de inversiones) pudiesen atravesar cada vez más fácilmente el marco del Estado (única institución capaz de regularlas) liberaba al capital de los compromisos alcanzados -muchos de ellos laborales- por la socialdemocracia después del colapso del sistema en la primera mitad del S.XX. Se rompía así el equilibrio de fuerza entre capital y trabajo propio del modelo social y al fenómeno de la Globalización le siguió el de la deslocalización, lo que terminaría por hundir la posición de fuerza que las/os trabajadoras/es habían alcanzado en la postguerra.

- **Problemas de financiación estatal:** la crisis económica surgida en los 70 junto a las nuevas condiciones económicas supusieron dificultades financieras para las arcas del Estado de Bienestar, ya que éste dependía para su financiación de un alto crecimiento económico, de un sistema asalariado de pleno empleo y de políticas expansivas. Cuando en el 73 el entonces presidente estadounidense Gerald Ford planeaba una subida de los tipos impositivos sobre la renta para hacer frente a la crisis fiscal que sufría el país, hicieron aparición teorías económicas, como la Curva de Laffer (explicada en el Capítulo 3), que contradecían las medidas políticas que hasta entonces habían protagonizado el modelo social. Es entonces cuando el Estado opta por no subir los impuestos a la vez que trata de evitar la inflación. A partir de entonces las deudas públicas nacionales pasaron a dispararse

como nunca antes en tiempos de paz y siguen siendo en la actualidad un problema central de muchos estados, incluido el Estado español.

- **Crisis del petróleo:** a partir de los 70 se produce un alza repentina de los precios de lo que fue la principal fuente de energía de la economía fordista. El acceso a energía barata había permitido impulsar el gran crecimiento del modelo social. Su encarecimiento supuso un duro golpe a las economías de dicho modelo.

David Harvey expone la síntesis del proceso que dio lugar a la crisis del modelo social:

“El boom de posguerra mantuvo su ímpetu durante el periodo 1969-1973 gracias a una política monetaria extraordinariamente flexible por parte de los Estados Unidos y Gran Bretaña. El mundo capitalista estaba anegado por el excedente de fondos y, con escasas salidas productivas para la inversión, eso significaba fuerte inflación. El intento de poner un freno a la inflación creciente en 1973 dejó al descubierto una gran capacidad excedente en las economías occidentales, generando primero una crisis mundial en los mercados inmobiliarios y graves dificultades en las instituciones financieras” (Harvey, 1998: 168).

De la superación de dicha problemática surgieron las principales características del modelo neoliberal, al cual Harvey se refería entonces como novedoso «*régimen de acumulación flexible*».

Una de las características clave de la crisis económica del modelo social fue el alza de la inflación y la incapacidad de éste para proporcionar un crecimiento económico suficiente. Las políticas económicas expansivas ante las fases de dificultades económicas generaban un alza de la inflación, pero dichas medidas cada vez tenían menor impacto sobre el crecimiento económico, a la vez que generaban otras problemáticas, especialmente para la clase capitalista ya que la inflación devaluaba el valor del capital acumulado. Las empresas se veían en una espiral de competitividad en forma de aumentos de productividad que no siempre garantizaban la viabilidad y la pervivencia de la empresa, generando una mayor inflación.

La inflación fue rápidamente asociada a los salarios: la conflictividad social de finales de los 60 y de los 70 propiciaron importantes aumentos salariales que reforzaron el alza de la inflación. No se tardó mucho en identificar el aumento de los salarios como principal factor generador de inflación, lo cual no era del todo cierto. A partir de entonces la contención salarial y de la inflación se convirtió en el nuevo dogma económico establecido por la teoría monetarista de Milton Friedman, para lo cual se instaurarían bancos y otro tipo de instituciones inter y supra-estatales con el objetivo de contener tanto los salarios como la inflación. Pero los salarios no eran, ni mucho menos, el único ni el principal factor que producía el alza de la inflación¹⁴.

¹⁴ El 15 de agosto de 1971 Richard Nixon fulminó unilateralmente uno de los puntos centrales de los acuerdos de Bretton Woods, el llamado Nixon Shock. El entonces presidente de EE.UU., obedeciendo los consejos del economista neoliberal Milton Friedman y ante la crisis económica estadounidense, acabó con la convertibilidad del dólar en oro. EE.UU. ya no cambiaría los dólares por su precio en oro, el dólar pasaría a ser una moneda fiduciaria: sería el gobierno estadounidense quien garantizaría la solvencia del dólar, sin que el valor de los dólares emitidos necesitara respaldarse con oro en las reservas del Tesoro estadounidense. A partir de entonces “*un tipo de cambio flotante y a menudo sumamente volátil reemplazó al cambio fijo de la posguerra*” (Harvey, 1998: 167) lo que ponía en serias dificultades el sistema de financiación del modelo social. El paso a un sistema de moneda fiduciaria y los crecientes problemas para financiarse vía fiscal que encontraron los países provocaron que éstos acaparasen reservas de dólares para protegerse de los especuladores, quienes podían atacar la moneda de un país llevándolo a una crisis

Esta crisis del modelo social daría paso a una profunda crítica teórica de sus fundamentos económicos. Es en este momento cuando se produce el resurgimiento de la teoría económica liberal, pero reformulada por autores que alcanzarían en pocos años una fama internacional: Hayek, Von Mises, Friedmann, etc. La crítica de estos autores - muchos de ellos pertenecientes a la llamada Escuela de Chicago- al modelo social se basaba en argumentos que retomaban los postulados del liberalismo económico clásico: cuestionaban la intervención del Estado en materias como la regulación de la economía, la redistribución de la riqueza, la legislación laboral, el gasto público, los impuestos, la existencia de servicios públicos, las garantías del bienestar, las barreras al comercio y al flujo de capital internacional, etc.

A nivel empresarial, ante las limitaciones de la demanda y gracias a las nuevas oportunidades que se abrían con la globalización, las empresas pasaron a competir en costes, entre los que se incluyen principalmente los salarios. Sería el inicio de una nueva dinámica salarial opuesta a la que predominaba con el modelo social. En el plano organizativo, las empresas pasaron a adaptar la producción a la voluble demanda del mercado, lo que requería la adaptación de los medios de producción, especialmente la fuerza de trabajo, a la flexibilidad de la demanda. Con ello se dilapidaba la estabilidad en el trabajo que había disfrutado de forma general la clase trabajadora durante el modelo social.

A nivel estatal los propios gobiernos pasaron a asumir teorizaciones económicas, como las de Milton Friedman, que establecían el auge de los salarios y de la inflación como principales objetivos a combatir. Esto suponía el fin de los salarios como motor de la demanda, y por lo tanto de la economía, para pasar a un nuevo tipo de modelo económico que en muchos aspectos era opuesto al anterior: la *economía low-cost* y *modelo de la oferta*.

2.4.2 La crisis social del modelo social

Cuando la economía del modelo social comenzó a dar los primeros síntomas de agotamiento a finales de los 60, las tensiones sociales ya estaban en aumento. *Mayo del 68* sería la fecha clave en la transformación social que supuso el paso de la etapa llamada *treinta gloriosos* a la etapa *neoliberal* o *posmoderna*, la cual se ha extendido desde el último cuarto del S.XX hasta nuestros días. Tal y como exponen Luc Boltanski y Ève Chiapello en *El nuevo espíritu del capitalismo* (2002), durante las protestas de *Mayo del 68* se combinaron las reivindicaciones de las/os trabajadoras/es con las reivindicaciones de las/os estudiantes. Boltanski y Chiapello categorizan las numerosas reivindicaciones en dos tipos de críticas: la *crítica social* y la *crítica artística*.

económica (cómo pasó años después). Además, EE.UU. financió su deuda imprimiendo más dólares que, al no estar respaldada por la convertibilidad en oro, no tenía límites. La llegada de una ingente cantidad de dinero fiduciario al sistema económico impulsó el auge de las finanzas. El aumento del crédito fue exponencial y con éste el de la deuda. Con el aumento del dinero ficticio se mejoraron las condiciones para que las empresas invirtieran en países del Tercer Mundo cuya mano de obra era mucho más barata que la de los países del Primer Mundo. Fue el primer paso de uno de los procesos que más intensidad han tenido como factor causal en la degradación de las condiciones laborales en países del Primer Mundo: la deslocalización industrial.

El primer tipo de crítica, la *social*, está relacionada directamente con las trabajadoras, sus condiciones económicas y su relación conflictiva con el empresariado, denunciando “*el capitalismo como fuente de miseria de los trabajadores y de desigualdades de alcance desconocido en el pasado (...) y como fuente de oportunismo y egoísmo que, favoreciendo solamente los intereses particulares, actúa como destructor de los lazos sociales y de las solidaridades comunitarias*” (Ibíd.: 84). Este tipo de crítica es la ampliamente desarrollada por el marxismo y su fuerza se correspondía en gran medida con las condiciones resultantes del *pleno empleo*, tal y como había previsto Kalecki (véase *infra*: 4.1.1)

Es la segunda crítica, la *artística*, la que tuvo una importancia fundamental en el establecimiento del posmodernismo y, por ende, del neoliberalismo. Esta crítica rechazaba el carácter *alienante* (también desarrollado por Marx) del sistema capitalista, la inautenticidad de la sociedad burguesa mientras denunciaba el ahogo de la creatividad y de la autonomía individual que dicho sistema suponía. Recordemos que con el modelo social la clase trabajadora había accedido a una mejora sustancial de sus condiciones, pero habiendo renunciado a una emancipación real de la subordinación que le exigía el Capital, esto es, aceptando la alienación que dicho sistema conlleva para las trabajadoras, de modo que imperaba un ansia de liberación de las estructuras *alienantes*. Esto propició el auge del estilo de vida *bohemio*, que ya en el S.XIX se oponía a las formas sociales burguesas, el cual fue retomado y reinterpretado por la generación de jóvenes que habían nacido después de la II Guerra Mundial y que, sólo habiendo conocido el auge de la prosperidad del modelo social, desarrollaron valores *postmateriales*. Fue en esta época cuando hicieron aparición diversos movimientos de contra-cultura que transformarían las fuerzas sociales, hasta entonces monopolizadas por el movimiento obrero.

Ambas *críticas* tuvieron un efecto diferente en la crisis del modelo social y en la conformación e implantación del modelo neoliberal. La *crítica social*, la que representaba la conflictividad económica entre la clase capitalista y la clase trabajadora, constituía el elemento a combatir ya que era la que amenazaba los fundamentos económicos del sistema capitalista: suponía una vuelta a la conflictividad anterior a los *treinta gloriosos* e implicaba un riesgo revolucionario: “*el nuevo consenso [en referencia al que dio lugar al modelo social] se deshizo en los años 70 mientras los beneficios de las empresas empezaban a caer en picado y los sindicatos mostraban su poderío una vez más. De repente pareció que había vuelto la lucha de clases*” (Owen Jones, 2012: 62).

Pero la *crítica artística*, en cambio, supuso una oportunidad para que los planteamientos neoliberales derribasen el consenso que dio lugar al modelo social a favor de un nuevo liberalismo económico. En efecto, *crítica artística* y neoliberalismo compartían los mismos fundamentos normativos (una particular concepción de la libertad del individuo): “*para que el desierto social resulte viable, el Yo debe convertirse en la preocupación central: se destruye la relación, qué más da, si el individuo está en condiciones de absorberse a sí mismo*” (Lipovetsky, 1998: 55). A partir de los años 70, a la vez que la economía keynesiana se estancaba, se intensificaban las transformaciones sociales que dejaban obsoletas las legitimaciones clásicas del modelo social. La clase trabajadora, a través de importantes protestas de tipo *crítica social*, logró en aquella década retener e incluso aumentar sus salarios pese al estancamiento económico (Boltanski y Chiapello, 2003) (Harvey, 1998), pero las condiciones estructurales y

psicológicas estaban cambiando a lo largo de la década. Por un lado, se diluía la *conciencia de clase* conforme generaciones nacidas en el modelo social abandonaban las reivindicaciones económicas (las relacionadas con la *crítica social*) (Judt, 2011), y pasaban a asumir valores “*postmateriales*” relacionados directamente con la libertad individual, el rechazo al autoritarismo y a la burocracia. La noción de *clase media* desvirtuaba el conflicto inherente a la *cuestión social*. A partir de entonces la clase trabajadora perdió su hegemonía como principal movimiento social, lo que a la larga se ha traducido en una pérdida de derechos y condiciones sin parangón.

A finales de los 70 y principios de los 80, Margaret Thatcher y Ronald Reagan accedieron al poder en las principales potencias occidentales (Gran Bretaña y EEUU) aupados por una situación de crisis económica y de crisis de las instituciones sociales clásicas. Se produjo una *revolución conservadora* en la cual liberales y neoconservadores lograron conservar la estructura socio-económica y las relaciones capitalistas en medio de una importante agitación social que amenazaban los principales postulados burgueses. A partir de entonces el modelo neoliberal empezó a implantarse en las dos principales potencias capitalistas, alcanzando una gran legitimidad social gracias a que esgrimían la libertad de los individuos como valor central del nuevo modelo económico, lo que entroncaba con parte de las reivindicaciones -las relacionadas con la *crítica artística*- que desde *Mayo del 68* se venían esgrimiendo contra el modelo social. Desde entonces, la *crítica artística* ha servido de ariete contra la burocracia, la financiación pública, la autoridad y contra muchas de las instituciones y fundamentos del modelo social que servían para regular la economía, a la vez que ha permitido implantar concepciones, valores e ideales directamente afines al modelo neoliberal.

A partir de los 80 los partidos social-demócratas europeos pasaron a adoptar el ideario neoliberal conscientes de la imposibilidad de la vuelta a postulados propios del modelo social. Tal y como Harvey expone:

“Difícilmente podemos atribuir el éxito del neo-conservadurismo a sus logros económicos (sus cifras negativas en cuanto al empleo, el escaso crecimiento, la rápida dislocación y la deuda creciente sólo se ven compensadas por el control de la inflación), varios comentaristas han atribuido su auge a un desplazamiento general de las normas y valores colectivos –que eran hegemónicos en las organizaciones obreras y en los movimientos sociales de las décadas de 1950 y 1960- hacia un individualismo mucho más competitivo entendido como valor central de la cultura empresarial que ha penetrado en muchos aspectos de la vida” (Harvey, 1998: 195).

Estas transformaciones que se produjeron en los 70 y 80 no se limitaban al ámbito económico y social, iban a tener un impacto directo en el ámbito jurídico, en la *cuestión social* y en el surgimiento de lo que iba a ser una nueva forma de organizar la División Social del Trabajo.

2.4.3 La crisis jurídica del modelo social

Fue en el ámbito del Derecho donde se materializarían de forma directa gran parte de las transformaciones que condujeron a la crisis del modelo social. Sería precisamente el Derecho del Trabajo una de las ramas jurídicas que más sufriría la llegada de dicho

modelo, alterando incluso los principios teleológicos con los que fue fundada dicha disciplina.

El nuevo modelo económico que empezaba a surgir en oposición al modelo social exigía la revocación de uno de los principales logros sociales del S.XX: la consagración del trabajo como derecho social elemental. La instauración del neoliberalismo, que en el ámbito económico se fundamenta en el *modelo de la oferta* (la competencia de los productores en los precios mediante rebajas de costes de producción), exigía que el trabajo fuese reconvertido en *mercancía*, tal y como había sido desarrollado en el S.XIX. De este modo, el trabajo tenía que estar sometido de nuevo al mecanismo de mercado, esto es, a su valoración y remuneración en función de la oferta y demanda del mercado de trabajo, vaciado éste cada vez más de las regulaciones que garantizaban unas condiciones mínimas para la clase trabajadora. A partir de los 80 el Estado social en crisis se encontró

“con serias dificultades no sólo para generar los puestos de trabajo suficientes para satisfacer las necesidades de ocupación de nuestra sociedad, sino también para organizar e institucionalizar el mundo del trabajo bajo los criterios civilizatorios de estabilidad, calidad, justicia retributiva, equidad y seguridad, criterios todos ellos derivados de la ciudadanía propia de la modernidad progresista” (Alonso, 2000: 202).

Pero despojar al trabajo de su *estatuto* como derecho social elemental no es un proceso sencillo: supone eliminar una serie de derechos centrales en la cohesión social del sistema capitalista, por lo cual este proceso se extiende desde entonces hasta nuestros días. El punto de inflexión se produciría con la aceptación por parte de las principales instituciones políticas y económicas de lo que en el tercer capítulo hemos conceptualizado como *dogma neoliberal*: la triple noción de que el crecimiento económico es un fin superior¹⁵, de que la mejor manera de lograrlo es incentivar y beneficiar a inversores y empresarios, y que dichos objetivos y medios imponen y merecen el sacrificio social y la renuncia a los derechos sociales en torno al trabajo consagrados durante el modelo social. En el quinto capítulo -dedicado al ámbito jurídico- comprobaremos hasta qué punto este dogma ha sido adocetrinado incluso por el Tribunal Constitucional del Estado español.

La crisis del modelo social, y su superación por el modelo neoliberal, estableció la idea de que los derechos consagrados por aquel, sobre todo en materia laboral, son prescindibles y su vigencia depende de una situación de bonanza económica. Se produce un realineamiento en la perspectiva política, es decir, se inaugura una “*orientación cada vez más acentuada a considerar que las políticas laborales deben centrarse ante todo en ofrecer el escenario más favorable para la creación de empleo, siendo éste su objetivo por excelencia*” (Cruz Villalón, 2012: 27). La falta de empleo era un mal endémico que empezaba a surgir en las economías acostumbradas al *pleno empleo*. La teoría económica neoliberal proponía atajar dicho problema mediante el sistema de mercado, permitiendo que los salarios y las condiciones laborales fuesen definidos por las expectativas de

¹⁵ “*El crecimiento, en sentido económico, no se refiere al aumento de la felicidad social y la satisfacción de las necesidades fundamentales de la gente, sino a la expansión de los beneficios financieros y del volumen global del valor de cambio. El producto interior bruto, principal indicador del crecimiento, no es una medida del bienestar social, sino una medida monetaria. La infelicidad social no depende generalmente de la masa de dinero que circula en la economía, sino de la distribución de la riqueza y del equilibrio entre las expectativas culturales y a disponibilidad de bienes físicos y semióticos*” (Berardi, 2013: 71).

rentabilidad del empleador y no por los derechos sociales. Menores salarios y condiciones laborales más flexibles permitirían una mayor rentabilidad del capital, lo que animaría a los inversores a crear empleo. No sólo esto, desde entonces las propias instituciones públicas tenían que promover y propiciar la rentabilidad del capital de empresarios e inversores, tratando de maximizar la creación de empleo. Desde entonces se ha consolidado

“el convencimiento de que el Estado no puede crear costes sociales excesivos o generar espacios fuera de la ley de la rentabilidad económica, sino, todo lo contrario, su función principal es instituir las condiciones para que se creen las posibilidades de beneficio empresarial y, por ende, de empleo y riqueza general, considerada desde el lado de lo individual y lo privado. (...) un Estado remercantilizador y constructor político de oportunidades de negocio a todos los niveles” (Alonso, 2000: 208)

Bajo esta argumentación se inició un proceso que autores como Antonio Baylos han denominado *deconstitucionalización del trabajo*, ya que ha supuesto la reinterpretación de los derechos laborales consagrados en diversas constituciones (como la del 78 del Estado español). La nueva interpretación de estos derechos constitucionales está dominada por la idea de que dichos derechos están supeditados al crecimiento económico, siendo prescindibles en ausencia de éste: “*con la crisis económica y financiera se ha producido la pérdida de vigencia del marco jurídico-público que señala la deconstitucionalización (...) sobre la base, exclusivamente, de considerarlos incompatibles con las reglas del mercado y la generación de confianza de los inversores financieros*” (Baylos, 2012: 23)¹⁶.

Éste fue un paso esencial hacia la remercantilización del trabajo: “*La era de la descosificación del trabajo comenzó sólo cuando se afirmó una cultura jurídica que subordina la economía a la política. (...) para el Trabajo, cada paso atrás en su tutela jurídica equivale a un paso adelante en el camino de su recosificación*” (Romagnoli, 2013: 15). Este proceso iniciado en 1966, cuando la economía keynesiana arrojaba los primeros síntomas preocupantes, se produjo en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) con la reformulación del «*Derecho al Trabajo*», que en el art. 6.1 pasa a ser denominado como «*Derecho a trabajar*», con cambios sustanciales respecto al derecho consagrado en la DUDH.

¹⁶ Monereo lo expresa de similar forma: “*enfoque liberalizador del «Derecho flexible del trabajo»; un Derecho invertido que tutela preferente el principio axial de eficiencia y competitividad en la lógica de un Estado mercado o de competencia económica, (...) que apuesta más por un Derecho laboral de la producción y de la eficiencia y competitividad de la economía, que una forma típica de Derecho «Social» orientada a la distribución y la democratización de los poderes privados que operan la empresa/mercado; integrando un modelo de Derecho laboral no contradictorio, no conflictual, por su vencimiento cada vez más decidido hacia su preferente tutela de los intereses empresariales y la renuncia a una densa política de desmercantilización relativa del trabajo a través de la garantía de los derechos sociales fundamentales vinculados al empleo y a la persona que trabaja; (...) De ahí su constitucionalización débil, cuando no inexistente como tal, y el simple reconocimiento del «derecho a trabajar» configurado como libertad vinculada a las libertades económicas del mercado*” (Monereo, 2014: 64).

Sería éste uno de los primeros desplazamientos terminológicos que, ocultando transformaciones de fondo, realiza una reformulación a la baja que se reproduce en los siguientes pactos, acuerdos y declaraciones que establecen los derechos reconocidos:

“El «derecho a trabajar» presenta un contenido más impreciso -e incluso ambiguo-, pues acentúa la idea de «empleabilidad» (como posición de derecho-deber; o derecho función), la capacitación de los trabajadores en el sentido de responder a las exigencias de las transformaciones tecnológicas y organizativas de las empresas, y un tipo de tutela a través de políticas económicas encaminadas a asegurar a quien busca trabajo, o busca conservar el trabajo, iguales puntos de partida, pero no de llegada” (Monereo, 2014: 77).

A partir de entonces el «*Derecho a trabajar*» es reproducido, omitiendo la formulación y las condiciones definidas en la DUDH, en textos elementales de la Unión Europea, como es el caso de la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea* (CDFUE).

Posteriormente se produjo una nueva desviación en el Derecho del Trabajo: se despojó de cualquier apelación al trabajo para pasar a referirse al *empleo*, lo que altera de forma definitiva la función de dicha rama jurídica, de modo que el foco de la función tuitiva de dicho derecho pasaba de la trabajadora que realizaba el trabajo al empleador que ofrecía el empleo. Esto supuso una transformación central en la legislación referida al ámbito laboral: en vez de proteger a la parte débil de la contratación laboral, las nuevas políticas del ámbito laboral irían en dirección contraria, reforzando y maximizando la rentabilidad del empleo para el capital.

Este proceso de reconversión del Derecho del Trabajo continua hasta la actualidad por derroteros que sorprenden por su intrincado desarrollo: si el Derecho del Trabajo se creó para proteger a la parte subordinada de la contratación laboral más allá de las garantías que ofrecía el Derecho Civil (el cual contemplaba una igualdad entre partes que no existe en la contratación laboral), con el modelo neoliberal el Derecho del Trabajo pasa a ser utilizado con una función totalmente contraria a la función tuitiva original, ya que es empleado para generar unas condiciones legales pro-flexibilizadoras que sirven para establecer una mayor subordinación legal del/la trabajador/a al empleador, condiciones que serían irrealizables bajo el Código Civil debido al abuso de la cláusula *ius varandi*. Ampliaremos esta cuestión en el Capítulo 5.

En definitiva, el modelo social establecía un acuerdo que fijaba una relación entre capital y trabajo que buscaba la cohesión entre sus intereses: ambas partes se beneficiarían de la relación, cada uno con sus propias ventajas y desventajas. El capital asumía el riesgo adscrito a la empresa, que podía generarle grandes beneficios o la quiebra. El trabajo se libraba del riesgo, lo que suponía aceptar la subordinación al capital y la renuncia a superar dicha subordinación (al contrario de lo que sucedía en la sociedad feudal donde los gremios establecían la condición salarial como una etapa transitoria previa a la formalización como maestro) pero a cambio obtenía una seguridad y estabilidad que lo protegían de peligros vitales y económicos, produciéndose con ello un proceso de *desproletarización* y el auge de la *clase media*. Con el neoliberalismo se rompe este acuerdo (que fue arrancado por medio de un empoderamiento de la clase trabajadora que se disolvería a partir del 68) y se produce un nuevo proceso de proletarización de la clase media que acabaría por convertirse en una nueva forma de dominación en la que la vulnerabilidad creciente de una capa amplia de la clase trabajadora fuerza su subordinación frente al capital.

3 La dimensión económica del modelo neoliberal

*“El problema es que hoy los economistas no son sabios;
y no considero que sean siquiera científicos.
Se asemejan más bien a los sacerdotes:
denuncian las malas conductas de la sociedad,
piden arrepentimiento por la deuda,
amenazan con la inflación y la miseria para los pecadores,
adoran los dogmas del crecimiento y de la competencia”*

(Berardi, 2013: 67)

A lo largo de este capítulo trataremos de abordar las siguientes preguntas en relación al modelo neoliberal: ¿Cuáles son las principales características y transformaciones económicas en dicho periodo? ¿Qué novedades presenta el neoliberalismo respecto al modelo anterior? ¿Sobre qué fundamentos teóricos se consolida el modelo neoliberal en el ámbito económico? ¿Cómo explica la teoría económica hegemónica bajo el neoliberalismo fenómenos problemáticos estrechamente relacionados con el ámbito laboral como el desempleo, la pobreza, la precariedad o la desigualdad? ¿Qué intervenciones propone?

Tal y como exponíamos en el capítulo introductorio, para comprender el modelo neoliberal es necesario remitirse a la evolución y desarrollo de la economía tanto como *praxis* real como disciplina académica. Profundizaremos en un primer apartado en los principios teóricos económicos que sustentan el modelo neoliberal para comprobar cómo en la propia teoría neoclásica se dan las claves que nos pueden ayudar a comprender la naturaleza funcional de las tendencias que nos hemos propuesto investigar. En el segundo apartado analizaremos la materialización en la práctica de lo que hemos identificado como las principales características del modelo neoliberal en su aspecto económico.

El modelo neoliberal supone la reaparición bajo nuevas formas de antiguos debates y disputas, de antiguos dilemas y contradicciones. Resultado de un proceso de superación de las diversas etapas, y sus dificultades, que ha atravesado el sistema capitalista. Por ello, deberemos remitirnos a procesos históricos que parecen remotos y periféricos, pero que guardan una relación directa con la fase neoliberal del *capitalismo tardío*.

3.1 Los fundamentos teóricos

Quién sea economista o posea formación teórica en la disciplina económica conocerá (o al menos estará ampliamente familiarizado) con el contenido del siguiente apartado¹⁷. Con todo, debemos considerar que esta investigación no está enfocada únicamente a economistas, y por ende, debemos poner sobre la mesa una serie de cuestiones de la propia teoría económica que merecen ser tenidos en cuenta.

Con el objetivo de profundizar en la concepción teórica del neoliberalismo a nivel económico, en este apartado vamos a revisar sus fundamentos teóricos respecto a las tendencias que en este trabajo pretendemos estudiar. Para ello, debemos explicar las concepciones teóricas neoliberales de elementos y fenómenos como la demanda, la producción, los salarios y el desempleo. Consideramos necesario comprender cómo explica y maneja la teoría económica hegemónica bajo el neoliberalismo los procesos y elementos que están directamente relacionados con nuestro objeto de estudio.

La Escuela Neoclásica –y todas las perspectivas que comparten sus principios ontológicos y epistemológicos: los fundamentos marginalistas– describe la realidad económica, a nivel microeconómico, a partir de la concepción de la *praxeología* –sobre todo desde la escuela austriaca del liberalismo–, esto es, a partir del intento de modelizar y estudiar racionalmente el comportamiento económico –la *praxis* o *acción*– del individuo.

De este modo, se concibe un individuo –un agente o sujeto que puede ser un consumidor, un trabajador, una empresa, un inversor, etcétera– que acude al *mercado* en calidad de consumidor que trata de lograr siempre el máximo nivel de satisfacción eligiendo los bienes que mayor *utilidad* le reporten, siempre limitado en función de sus ingresos:

“El «homo economicus», tal como lo concibe la ortodoxia económica, es una especie de monstruo antropológico: es un práctico con cabeza de teórico que encarna la forma por antonomasia de la «scholastic fallacy», error intelectualista o intelectualocéntrico, muy corriente en las ciencias sociales mediante la cual el investigador pone en la mente de los agentes que estudia (...) las consideraciones y las construcciones teóricas que ha tenido que elaborar para dar cuenta de sus prácticas. (...) Ya no hay nada que la explicación a través del agente maximizador no englobe” (Bourdieu, 2003: 258).

Se produce aquí un reduccionismo tanto ontológico como lógico que acompañará a la Escuela Neoclásica en todo su desarrollo, con las consecuencias que ello ha tenido en la economía real y en la gubernamentalidad propia del modelo neoliberal (la es desarrollada en el Capítulo 4).

3.1.1 La demanda en el mercado laboral

Tal y como hemos visto en el Capítulo 2, la demanda es un problema central en el desarrollo del capitalismo, tanto en la versión decimonónica (que colapsó con la crisis del 29), en el modelo social (con la saturación de los años 70) y también en el modelo neoliberal (tal y como veremos a lo largo de este trabajo). Por ello, debemos empezar por un análisis de la demanda (lo que nos llevará a analizar la productividad y la escasez) para

¹⁷ Al que pedimos, de paso, perdonar los posibles errores, confusiones o imprecisiones en la materia que aquí se den. El tránsito entre una disciplina y otra es siempre problemática debido a la formación académica recibida, estructurada en disciplinas estancas a menudo auto-centradas sobre sí mismas.

poder desarrollar explicaciones ulteriores entorno a cómo afecta ésta a los fenómenos centrales estudiados en esta tesis. Pese a que algunos de los elementos que vamos a desarrollar parecen muy lejanos a los fenómenos que esta tesis pretende estudiar, en realidad, se hallan en relación directa a la problemática generada en el ámbito laboral con la instauración del modelo neoliberal. Vamos a analizar tres elementos económicos interrelacionados: el aumento de la *productividad* como desarrollo dinámico que trata de superar la *escasez*, relación mediada por la *demanda*.

Uno de los principios fundacionales de la Economía como disciplina, con origen anterior a la teoría neoclásica e incluso a la clásica, es la que llamaremos «*premisa de la escasez*» según la cual los recursos son siempre insuficientes para satisfacer las necesidades de la sociedad. El origen de esta premisa es tan antiguo como la propia Economía y está, en cierta manera, implícita en su propia definición. Así es en la definición de Economía que Samuelson nos ofrece en su manual:

“Economía es el estudio de la manera en que las sociedades utilizan los recursos escasos para producir mercancías valiosas y distribuirlas entre los diferentes individuos. Tras esta definición se esconden dos ideas clave en economía: los bienes son escasos y la sociedad debe utilizarlos eficientemente” (Samuelson y Nordhaus, 2002: 4)

A continuación, Samuelson explica la importancia de la escasez en el mundo definiéndola como: “*una situación de escasez es aquella en la que los bienes son limitados en relación con los deseos*” (Ibíd.). Es en este punto donde la «*premisa de la escasez*» adquiere su sustancia en la versión neoclásica: ésta necesita de permanentes deseos insatisfechos para poder ser aplicada. Los economistas elaboran este planteamiento a partir de imaginar, en forma de elucubración metafísica y por lo tanto no científica, un individuo-consumidor que, debido al «*axioma de la insaciabilidad*», jamás estará satisfecho con una cantidad dada de bienes, por muy alta que ésta sea, ya que siempre preferirá una cantidad mayor de dichos bienes.

Las consecuencias de este planteamiento teórico son que los deseos nunca serán satisfechos y por lo tanto serán ilimitados, lo que conlleva que los recursos disponibles para satisfacer dichos deseos serán siempre escasos, por lo que se perpetúa sin límite la necesidad de crecimiento económico. Este axioma de la ortodoxia neoclásica es la raíz de la contradicción que se genera en el mercado laboral, ya que presupone que trabajadoras y trabajadores siempre estarán predispuestos a vender su fuerza de trabajo en el mercado laboral, debido a que siempre tendrán deseos que realizar, axioma que en determinadas circunstancias no se cumple, lo que desbarajusta el mecanismo de mercado en el ámbito laboral. De hecho, este axioma ni siquiera se cumple en los estudios empíricos de los economistas neoclásicos.

Reinhard Sippel (1994), economista alemán, realizó una investigación para comprobar empíricamente los «*axiomas de preferencia revelada*» desarrollados por Samuelson (1938A, 1938B) como fundamentos neoclásicos para explicar el comportamiento de la demanda, entre los que destacamos el «*axioma de la insaciabilidad*». A priori, estos axiomas son lógicos y racionales en sí, en abstracto, pero si son llevados a la comprobación empírica ¿reflejan y determinan el comportamiento de los consumidores? La respuesta es negativa, según el experimento de Sippel, ya que 11 de los 12 sujetos de estudio de su experimento no se comportaron tal y como predecía la teoría neoclásica. Cuando el experimento se repitió con 30 sujetos, 22 de ellos mostraron los mismos comportamientos *irracionales*.

Sippel acabó concluyendo que “*the possibility that the different choices are made under different preference patterns can almost be ruled out. We find a considerable*

number of violations of the revealed preference axioms, wich contradicts the neoclassical theory of the consumer maximizing utility subject to a given budget constraint. We should therefore pay closer attention to the limits of this theory as a description of how people actually behave” (Sippel, 1994: 14). Lo que Sippel demostró supondría, si se diesen las condiciones de un honesto criterio científico, el desmoronamiento de gran parte de la teoría neoclásica ya que gran parte de los principios micro-económicos sobre los que se fundamenta pueden ser refutados.

Consideramos mucho más realista establecer un planteamiento en el que la demanda de los sujetos no sea infinita y se establezca una vez alcanzados determinados niveles de satisfacción. Renunciando a la idea neoclásica de demanda ilimitada podemos explicar fenómenos y tendencias –como las crisis económicas o el empobrecimiento y la precarización de la clase trabajadora– que la teoría neoclásica ni siquiera llega a contemplar.

Las complicaciones que este sentido teleológico implica son enormes. Si prescindimos del «*consumidor permanentemente insatisfecho*» y lo sustituimos por un sujeto más racional sin deseos infinitos, podemos considerar que si bien los recursos y bienes disponibles no son ilimitados, sino *finitos*, ello no implica necesariamente su «*escasez*». Esto significa que, aunque haya un número finito de recursos, no por ello son insuficientes (y hay multitud de fenómenos socio-económicos actuales que respaldan esta consideración) y que por lo tanto el crecimiento económico no puede ser la panacea de todos los problemas económicos, sobre todo los laborales.

Desde sus orígenes, la disciplina económica ha tratado la limitación de los recursos como un problema de escasez, lo cual ha sido cierto a lo largo de los muchos siglos que componen la Historia de la Humanidad debido a la dificultad para la satisfacción de las necesidades básicas. Pero esta premisa es cuestionable a partir de la primera mitad del S.XX, cuando la capacidad productiva alcanza altísimas cotas gracias sobre todo a las virtudes del sistema de acumulación capitalista, que logra multiplicar varias veces la productividad. Capacidad que no ha cesado de aumentar exponencialmente desde entonces en una carrera contra la escasez que nunca supera y que reaparece de múltiples maneras a lo largo del proceso en formas renovadas de pobreza y precariedad. Es precisamente ésta una de las contradicciones más perversas del sistema capitalista.

El desequilibrio en el mercado laboral

El mercado laboral sufre un desequilibrio estructural creciente debido precisamente al aumento de la productividad. El motivo es que la productividad alberga una lógica trágica: cuanto más produce menos vale lo que produce. Esto se debe a que en la valoración de los bienes la escasez de éstos es un factor central: cuanto más escaso es un bien más valor tiene, de ahí que la superación de dicha escasez mediante el incremento de la productividad pueda tener consecuencias perversas. Su propio éxito supone su extinción.

Desde que se iniciase la Revolución Industrial en el S.XVIII la productividad ha crecido exponencialmente pese a las fases cíclicas de prosperidad, crisis y estancamiento que ha sufrido el sistema económico. Dicho crecimiento de la productividad alcanzó en el S.XX proporciones impresionantes, hasta el punto de que en la primera mitad del S.XX, en el periodo de *entre guerras*, surgieron con intensidad fenómenos económicos relacionados con el aumento exponencial de la productividad que resultaban inexplicables para la Escuela Neoclásica.

Según Jeremy Rifkin: “*en 1912, se necesitaban 4.664 horas/hombre para construir un automóvil. A mediados de los años 20, se podía ensamblar uno en menos de 813 horas/hombre. En otras muchas industrias, se obtuvieron incrementos de productividad similares. Entre 1920 y 1927, la productividad en la industria americana se incrementó hasta un 40%. En el sector secundario, los resultados por hora/hombre se incrementaron a un ritmo de un 55,6% entre 1919 y 1929. Simultáneamente, desaparecieron más de 2,5 millones de puestos de trabajo*” (Rifkin, 1996: 40). Que Rifkin finalice su exposición sobre el crecimiento de la productividad mencionando los puestos de trabajo destruidos no es casualidad, pues esa es una de las principales consecuencias a nivel socio-económico del crecimiento de la productividad, contradicción que está en relación directa con el objeto de estudio de esta tesis.

Rifkin continúa: “*a medida que la productividad se disparaba durante los años 20 y un creciente número de trabajadores se quedaban sin trabajo, las ventas descendieron de forma más que dramática*” (Ibid.). No es casualidad que a finales de esa misma década estallase una de las mayores crisis en la historia del capitalismo, la cual estaba principalmente causada por los problemas de demanda. A partir de dicha situación Keynes expuso su reformulación de la teoría neoclásica para hacer frente a los problemas de escasez de demanda. Lo que la crisis del 29 puso en cuestión fue el principio teórico neoclásico, basado en el postulado del economista francés Jean Baptiste Say, según el cual «*la oferta genera su propia demanda*».

Los economistas neoclásicos, a partir de la llamada *Ley de Say*, habían concebido que el aumento de la productividad, aunque depreciara los salarios en un primer momento, generaría productos más baratos que estimularían la demanda de los consumidores. A partir de este aumento de la demanda y con los salarios devaluados, los capitalistas se verían incentivados a invertir de nuevo en producción, lo que empujaría al alza los salarios. El *Mercado* devolvería las cosas a su sitio, a su pleno equilibrio y armonía. Pero esto sólo ocurrió en el mundo hipotético que los economistas neoclásicos especulaban, En la socio-economía real los años treinta iban a ser devastadores.

La crisis del 29 se produjo en términos generales por falta de demanda, pero no porque los consumidores no tuvieran necesidades que satisfacer y no demandasen más consumo, sino porque en conjunto no tenían el poder adquisitivo suficiente para adquirir las mercancías necesarias para sustentar la demanda que la oferta necesitaba como consecuencia al aumento de productividad. La caída de los salarios estaba provocando efectos perversos y permanentes en el conjunto de la demanda. Se realizaba de esta manera una de las mayores paradojas y contradicciones del sistema capitalista: la miseria aparecía en su máxima intensidad precisamente en el seno de la mayor abundancia. El auge sin precedentes de la productividad había provocado, por una serie de lógicas del sistema capitalista, que sus productores directos no tuvieran el *poder* suficiente para hacerse con las mercancías producidas. La lógica dominante en este proceso es la de la *fuerza de trabajo como mercancía*, la cual sufre el mismo proceso de devaluación que sufren las demás mercancías y los medios de producción cuando la *competitividad* obliga a los empresarios a disminuir al máximo los costes de producción.

Según los planteamientos neoclásicos la fuerza de trabajo obtendría mayor demanda si su precio se devaluase hasta el equilibrio marcado por el mercado. Pero aquí aparecen una serie de problemas, inquietudes y dificultades que no pueden ser resueltas por la teoría neoclásica, aunque si ignoradas: ¿qué pasaría si el *equilibrio de mercado* de los salarios los situase en un precio demasiado bajo? ¿Y si los millones de desempleados sólo pudiesen acceder al mercado laboral a costa de aceptar un salario insignificante?

¿Existe algún elemento en el mercado que garantice un equilibrio entre oferta y demanda de fuerza de trabajo que no implique consumación de los portadores de ésta? ¿Y si simplemente no hubiese suficiente demanda de trabajo para la oferta de trabajadores existente? Según Piketty, que ha expuesto el aumento de la desigualdad en función de los ingresos por capital y por trabajo, “*el juego de la oferta y de la demanda no impide en absoluto semejante posibilidad: a saber, una divergencia mayor y perdurable de la riqueza, vinculada con los movimientos extremos de ciertos precios relativos*” (Piketty, 2014: 20).

Tal y como hemos desarrollado en el capítulo 2, fueron Kalecki y Keynes los primeros en responder a estas preguntas a través de conceptos como «*equilibrio de sub-empleo*», echando por tierra la noción del *libre mercado* como mecanismo armonioso que tiende por sí mismo al equilibrio. Keynes, gracias a su reputada posición de reconocido economista neoclásico, dio las claves para superar aquella crisis a partir de políticas fundamentadas en la intervención masiva del Estado en el mercado. Estas cuestiones problemáticas que ya eran posibles en el 29 son cada vez más reales, probables e intensas conforme se produce un continuo aumento exponencial de productividad desde entonces. Y son precisamente estas cuestiones las que pueden ayudarnos a entender la existencia cada vez mayor de trabajadoras y trabajadores desempleados, precarios y/o con bajos salarios.

La carencia de demanda que se produjo en la crisis del 29 fue solventada por las nuevas condiciones económicas que se desarrollaron con el modelo social, con la doctrina económica keynesiana como teoría económica dominante y con el capitalismo *fordista* como sistema de producción y consumo. Ésta fue una época que marcó un logro respecto a las anteriores: la satisfacción general de las «*necesidades reales*» gracias a la socialización de derechos de bienestar y a las medidas de redistribución de los beneficios obtenidos por el aumento de la productividad. Pero aquel periodo de prosperidad y crecimiento estaba condenado al fracaso desde el mismo momento en el que no se superaron las lógicas *prospericidas* del sistema capitalista. La carencia de demanda no fue el único factor que influyó en el modelo productivo fordista:

“Se transitó en este sentido hacia un modelo de producción realmente mundial con la introducción de tecnologías posfordistas. La implementación en este sentido de la robótica en la cadena de producción, desde un desarrollo específicamente pensado para librar la última batalla de sustracción del conocimiento productivo al obrero e incorporarlo directamente al proceso, y la posibilidad de fragmentar la cadena de producción y de controlar sus ritmos para evitar la creación de stocks, tuvieron como correlato final la creciente autonomía del capital respecto al trabajo y la posibilidad de organizar la producción de forma transnacional. Así mientras el trabajador quedaba circunscrito a los marcos estatales y a mercados laborales locales, la producción se organizaba a una escala superior que obligaba a aumentar la competencia entre las diversas escalas locales” (Domenech, 2014: 244).

El auge de la globalización gracias a la desregulación financiera y comercial tuvo efectos perversos en el principal sector laboral: el sector industrial. La lógica que resume todo este proceso es simple: si el aumento exponencial de productividad permite que cada vez sea necesaria una menor cantidad de fuerza de trabajo para la misma cantidad de producción, nos encontramos ante una situación en la que el fenómeno de «*equilibrio de sub-empleo*» se tornará en un problema, no solamente crónico y endémico, sino creciente en intensidad y alcance. Sería necesario un aumento exponencial de la demanda que acompañase el auge de la productividad, pero hay serios motivos para dudar de que la Ley de Say pueda cumplirse indefinidamente. Por otro lado, la maduración de las

economías en forma de acumulación de recursos y capital genera serias dificultades para mantener altas tasas de crecimiento económico debido precisamente a no ser necesario seguir acumulando recursos y capital más allá de cierto ratio en relación a la actividad económica real (volveremos sobre este punto).

La principal consecuencia para nuestra investigación se halla en la relación entre oferta y demanda del mercado de trabajo, más concretamente en el número de puestos de trabajo disponibles y el número de trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo. ¿Qué mecanismo, medida o factor garantiza que la relación entre ambos alcance un equilibrio? Según Steve Keen *“la teoría económica no logra probar que el empleo viene determinado por la oferta y la demanda, y corrobora la observación mundana de que puede existir el desempleo involuntario: que el empleo ofrecido por las empresas puede ser menor que el trabajo ofrecido por los trabajadores, y que reducir los salarios no reducirá necesariamente el desfase”* (Keen, 2015: 239). Por lo tanto, la solución que propone el neoliberalismo, el *libre mercado*, no puede desarrollar su supuesta tendencia hacia la armonía. En realidad, al contrario de lo que suponen los economistas neoclásicos, es más lógico considerar que la tendencia a largo plazo es opuesta al equilibrio debido a al continuo aumento de la productividad que no puede ser seguido por un auge similar de la demanda, situación que se agrava con las medidas neoliberales que plantean la rebaja de los costes salariales, lo que acaba profundizando en la reducción de la demanda.

A esta situación le sumamos fenómenos que incrementan el número de trabajadores/as en oferta pero no el número de puestos de trabajo: la incorporación masiva de la mujer al mundo asalariado ha supuesto que la otra mitad de la población exenta de éste (salvo en numerosos casos en los estratos pobres en los que la mujer sí que trabajaba de forma asalariada) pasara al mercado laboral incrementando ampliamente la oferta de trabajadores disponibles, además en unas considerables peores condiciones económicas y laborales propiciadas por el tradicional sistema patriarcal sobre el que se fundamenta nuestra sociedad; la inmigración a los países ricos ha supuesto un aumento de la competencia entre trabajadores en los estratos más bajos, precisamente entre aquellos que más sufren la degradación de las condiciones laborales; y el mantenimiento de la jornada de trabajo de 8 horas. La conclusión es clara para Owen Jones una vez analizados datos para Gran Bretaña desde los años 80: *“La realidad es que simplemente no hay suficientes puestos de trabajo para todos”* (Owen Jones, 2012: 242).

El problema resulta lógico y evidente: en las condiciones socio-económicas actuales sobran trabajadores/as o faltan puestos de trabajo. Situación provocada por una tendencia que no puede más que incrementar el desequilibrio en el mercado laboral y que a través de la competencia entre trabajadoras genera e intensifica los fenómenos de desigualdad, precariedad y pobreza laboral.

Las medidas más propicias para atenuar esta problemática serían tales como la reducción de la jornada de trabajo, la prohibición de horas extras u otro tipo de regulaciones e intervenciones públicas que tratasen de ajustar el desequilibrio entre la oferta y la demanda en el mercado laboral. Pero son soluciones que reducirían la rentabilidad del capital y con él la actividad económica del sistema capitalista. Los planteamientos y medidas neoliberales con los que se han afrontado este problema en las últimas décadas, han evitado cualquier medida que reduzca la rentabilidad del capital y han tratado de solucionar esta problemática enfocando sus causas en los sujetos que la padecen (trabajadoras pobres, precarias y/o desempleadas), como si sus características individuales fuesen los factores causales de éstas. Dicho planteamiento no puede más que incrementar los efectos perversos de éste desequilibrio ya que, ignorando las causas

estructurales y promoviendo la competitividad entre trabajadores como solución, se incrementan dos tipos de factores: los que afectan a las/os trabajadoras/es a partir de degradar sus salarios, condiciones laborales, sociales y de seguridad; y los factores que afectan al conjunto del sistema económico al reproducir una caída de la demanda.

Tenemos importantes indicios para considerar que el fenómeno del desempleo es en realidad un medio de gestión económico-política que es utilizado para modular determinadas condiciones en el ámbito laboral, como son los salarios y la intensidad de la explotación. Este es el planteamiento defendido por Álvaro Briales y Pablo López Calle (2015), quienes exponen cómo el desempleo pasó a ser considerado como un factor modulable en la perspectiva keynesiana (la cual promovía el pleno empleo como forma de impulsar la economía) y cómo su versión neoliberal también ha modulado el desempleo pero en sentido contrario, forzando su reproducción para reducir salarios, impulsar la rentabilidad del capital y con ella la incentivación de las inversiones:

“Las políticas de activación de los desempleados no están orientadas tanto a generar empleo, sino a activar el crecimiento económico mediante la intensificación del trabajo -o el abaratamiento de los salarios- de la fuerza de trabajo efectivamente ocupada. La recuperación de la economía no se plantea como la vía para la creación de empleo, sino que la destrucción de empleo ha sido la vía para la reactivación de la economía” (Briales y López, 2015: 87).

Otras restricciones de la demanda

Además del incumplimiento de la *Ley de Say*, existen otras lógicas implícitas en el sistema capitalista que restringen la demanda y agravan el desequilibrio entre oferta y demanda. Nos referimos a dos tendencias inherentes al funcionamiento del sistema capitalista y que ya fueron identificadas en el S.XIX. La primera de ellas fue descrita por Karl Marx en *El Capital*:

“Los trabajadores son importantes para los mercados como compradores de bienes y servicios. Ahora bien, la dinámica del capitalismo lleva a que los salarios –el precio de un trabajo- bajen cada vez más, motivo por el que se crea un problema de falta de demanda de aquellos bienes y servicios producidos por el sistema capitalista, con lo cual hay un problema, no solo en la producción, sino en la realización de los bienes y servicios. Y este es el problema fundamental en la dinámica capitalista que lleva a un empobrecimiento de la población, que obstaculiza a la vez la realización de la producción y su realización” (Marx, 2014).

Como veremos más adelante, diversos autores actuales han identificado la contención o devaluación salarial como una de las características del modelo neoliberal, de modo que dicha tendencia es uno de los principales factores que han ocasionado un déficit de demanda que ha podido ser compensada por un mayor endeudamiento privado, alimentando contradicciones insostenibles en el tiempo. De este se ha constituido “*un modelo de crecimiento que había cambiado los salarios por la deuda como motor fundamental de su desarrollo*” (Álvarez, Luengo y Uxó, 2013: 21).

Otro factor que limita la demanda son las propias inversiones de los capitalistas. Tal y como identificara Keynes, la actividad de los inversores está sujeta a consideraciones psicológicas como las expectativas sobre los precios, la demanda y en torno a factores como la preferencia por la liquidez. En determinadas circunstancias, que aparecen reiterativamente a lo largo del desarrollo del sistema capitalista, los inversores optan por el ahorro en lugar de la inversión generando una parálisis de la economía que se extiende a otros inversores y que acaba repercutiendo en forma de crisis económica. En estas

condiciones se produce una nueva caída de la demanda porque las inversiones de capital suponen una parte importante de la demanda y su parálisis tiene efectos auto-reproductivos.

Además, aquellos individuos que cuentan con mayores rentas ahorran una proporción mayor de sus ingresos y consumen una parte menor que aquellos individuos con menores rentas, quienes tienden a consumir la mayor parte o la totalidad de sus ingresos. Esta preferencia por el ahorro de los individuos más pudientes, junto a la tendencia económica capitalista hacia el aumento de la desigualdad, incrementa la restricción de la demanda al desplazar las rentas desde los que más consumen (la clase trabajadora) hacia los que más ahorran (aquellos que poseen en abundancia).

Tal y como establecieron teóricamente Bhaduri y Marglin (1990) y desarrollado en el ámbito empírico por Lavoie y Stockhammer (2012), las economías pueden estar impulsadas por los salarios (*wage-lead*) o por los beneficios (*profit-led*). En función de cual sea el principal impulso de una economía (salarios o beneficios), la contención o devaluación de los salarios tendrá un impacto positivo o negativo. La devaluación salarial tiene en este sentido dos efectos: por un lado mejora la competitividad de la economía ya que reduce los costes de producción variables, aumentando los beneficios empresariales y las rentas para el capital, por lo que se presupone que aumentará el crecimiento económico ya que habrá una mayor cantidad de capital acumulado para invertir; el segundo efecto es negativo, ya que, tal y como señalaba Marx, los salarios son la principal fuente de consumo para la gran mayoría de la población por lo que su reducción provocará una caída de la demanda, por lo que se reducirán las inversiones y con ellas el crecimiento económico. En la medida que impera el efecto positivo consideraremos que se trata de una economía impulsada por los beneficios, si por lo contrario impera el efecto negativo se trata entonces una economía impulsada por los salarios.

Ambos tipos de economía se complementan entre sí pero a costa de generar desequilibrios insostenibles en el tiempo: tal y como veremos en el punto 3.3.1 unas economías tenderán a producir y exportar, y otras a consumir e importar, por lo que éstas últimas acabarán cada vez más endeudadas y finalmente reducen su capacidad de consumo y financiación, haciendo que no encuentren mercados donde vender su producción ni destinos rentables al exceso de capital acumulado. La salida a estos desequilibrios ha sido la de que el segundo grupo de países (los poco competitivos y altamente endeudados) ha optado por cambiar de estrategia e impulsar la economía por vía de los beneficios mediante la devaluación salarial.

Pero esto no hace más que alimentar aún más los desequilibrios del sistema a nivel de conjunto ya que, al desaparecer los países con abundante consumo, se dilapidan las condiciones que sostienen la demanda a nivel internacional: *“no sólo se ralentiza la demanda de consumo, sino también la de inversión, al perder las empresas los mercados que necesitan para vender sus bienes y servicios. Pero esto tiene a su vez un efecto negativo sobre el propio crecimiento de la productividad –lo que presiona de nuevo sobre los salarios– y, en general, sobre el potencial de crecimiento de las economías, en una especie de círculo vicioso”* (Álvarez, Luengo y Uxó, 2013: 54). Por lo tanto, el sistema queda atrapado en un bucle de ciclos que se intensifican y terminan derivando en importantes desequilibrios y desajustes tanto en la relación *oferta* \leftrightarrow *demanda* como en la relación entre economías y finalmente entre rentas del capital y rentas salariales¹⁸.

¹⁸ *“La estrategia de crecimiento basado en las exportaciones presiona a la baja sobre los salarios, porque se busca ganar competitividad contrayendo los costes laborales unitarios, más que en el resto de*

En definitiva, hay tres tendencias que repercuten sobre la demanda, generando su carencia. La primera -el aumento de la productividad- se genera a largo plazo y difícilmente tiene vuelta atrás. La segunda y la tercera, las derivadas de la devaluación salarial y de la *hiper-acumulación de capital*, son de carácter cíclico y tienden a intensificarse con relación a determinadas fases del ciclo económico, sobre todo aquellas en las que la economía alcanza fases de madurez. La llegada de crisis permite superar estas tendencias que conducen hacia la parálisis económica; con la crisis se produce una *destrucción creativa* (Schumpeter, 2015) de los recursos productivos disponibles, lo que regenera la *escasez* y renueva la demanda, de modo que se reestablecen las condiciones para una nueva fase de crecimiento económico.

3.1.2 Salarios, producción y desempleo

En esta sección vamos a exponer y revisar de forma crítica el planteamiento teórico con el que la perspectiva hegemónica en economía explica el comportamiento de los salarios y las tendencias de empleo. Estos planteamientos con los que la teoría neoclásica trata de estudiar el comportamiento de la *oferta*, explican el tipo de medidas y políticas (bajar los salarios para aumentar el empleo) que se propone desde esta perspectiva para solucionar problemas como el del desempleo o la rentabilidad de la producción, pero si son revisados críticamente pueden aportarnos información muy interesante.

La Escuela Neoclásica propone que el precio es el factor central a la hora de determinar el equilibrio entre oferta y demanda de modo que, en el caso de la demanda los consumidores comprarán mayor cantidad de mercancías conforme el precio de éstas sea menor, y viceversa. En el caso de la oferta, la cantidad producida por las empresas dependerá del precio a la que puedan venderla y su relación con el coste de producción.

La idea que expresa esta concepción es que las empresas lograrán mayores ventas (mayor demanda) conforme más bajen los precios de venta, por lo que una empresa con problemas de demanda debe abaratar los costes de producción para bajar el precio e incentivar la demanda. Aquí se sitúa el aspecto perverso de esta concepción ya que sólo concibe el nivel de demanda en función del precio y de la renta, ignorando otros factores que, al omitir algunas premisas teóricas neoclásicas como el «*axioma de la insaciabilidad*», pueden aportarnos las claves para entender por qué la producción capitalista acaba encontrándose periódicamente con los mismos problemas de carencia de demanda.

Según la teoría neoclásica la cantidad de producción de una empresa viene determinada por el coste de producción marginal (el coste de producir una unidad extra de una determinada mercancía) en relación al precio (cuando éste es igual al coste de producir una unidad extra). Según dicha teoría, el coste de producción marginal adquiere una forma de U debido a un hipotético coste marginal creciente a partir de cierto punto.

El planteamiento neoclásico concibe que si las mercancías no se venden es porque son demasiado caras (como si el precio fuese el único factor que limita la demanda) por lo que es necesario una devaluación de los costes variables de producción que se realiza

competidores. Pero esto agrava el problema inicial de la falta de demanda a nivel global (el país que resulta vencedor en esta «carrera hacia abajo» de los salarios traslada el problema de falta de demanda hacia otro país, pero no lo resuelve). Y, en segundo lugar, es una estrategia que pueden llevar a cabo los países que cuentan con una estructura productiva más competitiva, pero sólo en la medida en la que el resto de economías les ofrecen un mercado suficiente, lo que a su vez exige que crezca la deuda (externa) de la periferia” (Álvarez, Luengo y Uxó, 2013: 57)

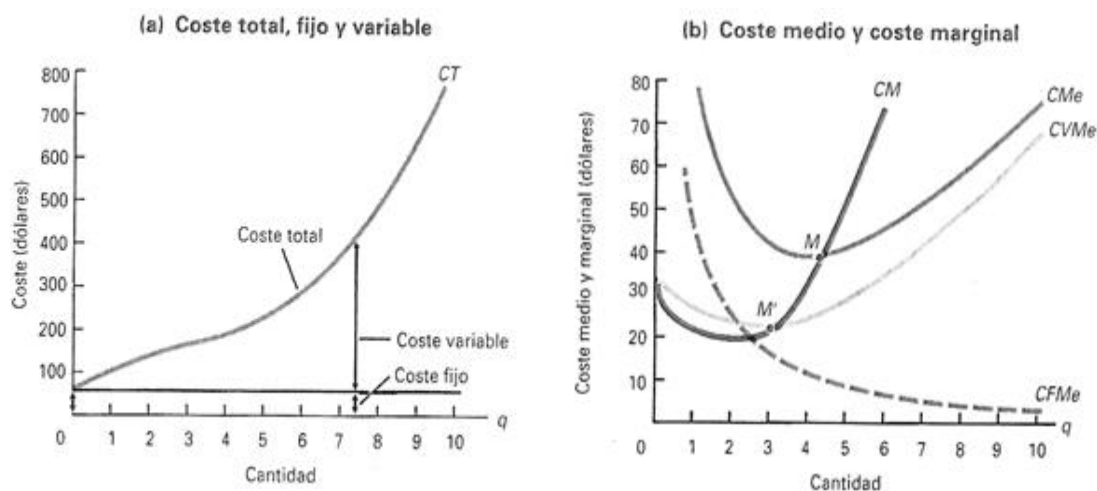
disminuyendo los salarios y las condiciones laborales que puedan suponer un encarecimiento “*innecesario*” del coste de producción. El mismo planteamiento es aplicado al *trabajo* como mercancía para explicar el desempleo: si no hay suficiente demanda de trabajo (empresas que demanden trabajadores) es porque éste es muy caro y, por tanto, se debe bajar su *precio*. De modo que incluso el mercado de trabajo se ve aquejado por los mismos problemas de *carencia de demanda* que sufren el resto de mercancías.

Cuando una empresa produce pocas unidades de mercancías su coste es alto debido al ratio producción/capital fijo, lo cual genera altos costes fijos (los relacionados con medios de producción). Según la *Ley de productividad marginal decreciente*, en una determinada cantidad de mercancías producidas los costes llegan al mínimo por unidad (la parte baja de la U), el momento más eficiente de la producción en el que las empresas, según los neoclásicos, tienden a situarse; a partir de ahí, según la teoría neoclásica, el coste de la producción marginal aumenta debido sobre todo a los costes variables: tratar de producir más unidades requerirá contratar más trabajadores (costes variables) cuya productividad marginal será decreciente debido a que las empresas se encuentran (según la teoría neoclásica) en la parte baja de la U, pero sus salarios, al ser constantes, conllevan que estos trabajadores no serán rentables para la empresa a partir del punto en el que la productividad marginal del/la trabajador/a iguala el valor de su salario. En palabras de Samuelson en su manual de Economía:

“En esta situación [en el corto plazo], el factor variable (el trabajo) muestra rendimientos decrecientes, porque cada unidad adicional de trabajo tiene menos capital con el que trabajar. Por consiguiente, el coste marginal de producción aumenta, ya que la producción adicional generada por cada unidad adicional de trabajo disminuye. En otras palabras, los rendimientos decrecientes del factor variable implican un coste marginal a corto plazo creciente” (Samuelson, 2002: 113. Texto entre corchetes añadido por nosotros)

Cabe destacar, como señala Samuelson entre paréntesis en la cita anterior, que los costes variables están compuestos en su mayoría por el salario de los trabajadores, por lo cual este último postulado es el utilizado por los economistas neoclásicos para justificar la bajada de los salarios como la principal forma de disminuir los costes, bajar los precios, aumentar la demanda, crear empleo y en definitiva incentivar la economía.

FIGURAS Nº1 Y Nº2: CURVAS DE COSTES EN EL MANUAL DE SAMUELSON (2002). CT = COSTE TOTAL, CM = COSTE MARGINAL, CMe = COSTE MEDIO, CVMe = COSTE VARIABLE MEDIO Y CFMe = COSTE FIJO MEDIO.



Fuente: Reproducido a partir del manual de economía de Samuelson y Nordhaus (2002).

Ahora bien ¿Corresponden los costes de producción marginal de las empresas con lo predicho por la teoría neoclásica? Ésta forma de explicar el coste de producción marginal es un tanto particular y a priori contradice las nociones económicas más intuitivas. Este planteamiento para ser válido exige una condición concreta que difícilmente se puede dar en la mayoría de los casos reales. Dicha condición se esconde en la enunciación “*porque cada unidad adicional de trabajo tiene menos capital con el que trabajar*”, lo que implica que las empresas deben estar produciendo en condiciones de explotación integral del capital fijo del que disponen, esto es, que los recursos disponibles en forma de medios de producción son explotados en el nivel de máxima eficiencia productiva y con el número óptimo de trabajadores, por lo que la fábrica o el centro productivo estaría produciendo al 100% de su capacidad eficiente y en el punto más barato de costes por unidad producida. Si no se cumpliese esta condición –si la empresa no produce al 100% de su capacidad y tiene capacidad productiva extra sin explotar– el aumento marginal de trabajadoras no implicaría un coste de producción marginal creciente sino menguante, ya que más trabajadoras permitirían explotar con mayor eficiencia el capital hipotéticamente en desuso. Y sin *coste de producción marginal creciente*, los postulados neoclásicos, así como las medidas que proponen (principalmente bajar los salarios), pierden el fundamento teórico sobre el que se sostienen.

En esta cuestión el factor clave es la *carencia endémica de demanda*, inconcebible por la teoría neoclásica ya que, según ésta, nunca existe la falta de demanda, sino precios demasiado altos. Los postulados neoclásicos proponen a las empresas maximizadoras aprovechar todo su capital para lograr la máxima eficiencia y abaratar todo lo posible los costes de producción. Pero desde una concepción más realista de la demanda –que no implique ni el «*axioma de la insaciabilidad*»– podemos comprender como la *carencia de demanda* hace que muchas empresas no produzcan toda la cantidad que les permite su capacidad productiva porque saben que no podrán vender todas las unidades que puedan producir, en otras palabras, rechazan en la práctica el principio neoclásico de que la demanda depende del precio.

La *productividad marginal decreciente* implica que cada trabajador adicional añade una cantidad menor de producción que la añadida por su predecesor. El salario corresponde entonces al valor de mercado de la cantidad marginal producida: si el salario de las/os trabajadoras/es es de 50€ diarios y el de los balones que producen es de 5€, las empresas contratarán trabajadoras hasta que el último trabajador contratado añada 10 balones diarios a la producción total. Según los postulados neoliberales, el siguiente trabajador contratable aportaría una cantidad menor de 10 balones debido a la supuesta *productividad marginal decreciente*, por lo que su salario sería mayor al precio de mercado de la producción por él añadida, generando pérdidas a la empresa ($50€ > 9 \times 5€$). Por lo tanto, las empresas maximizadoras, según este planteamiento, deberán contratar trabajadores hasta que el salario (que es fijo) iguale al precio de la producción marginal.

De modo que, si el salario de las/os trabajadoras/es de la fábrica de balones desciende a 40€ la empresa podrá bajar el precio de venta para incrementar la demanda. Bajar el salario también se ofrece como solución contra el desempleo ya que la empresa podría contratar a más trabajadores hasta que la productividad marginal en relación al nuevo salario se vuelva a equilibrar con el precio. El problema reside de nuevo en que la bajada del precio no tiene por qué generar la demanda suficiente. La cuestión es ¿qué sucede realmente en las condiciones reales de producción de las empresas?

Nos remitimos al estudio de W.J. Eiteman y G.E. Guthrie (1952) en el que dieron a elegir a 334 *managers* de empresas productivas entre gráficos que representaban las

curvas de los costes de producción marginal (en forma de U según la teoría neoclásica). Sólo uno eligió el gráfico que representaba la forma predicha por la teoría neoclásica; 14 eligieron un gráfico que se alejaba de la hipótesis neoclásica; 113 eligieron un gráfico que apenas tenía que ver con la predicción neoclásica pero que al menos representaba un coste de producción marginal creciente cuando la producción llegaba casi al máximo; por último, 203 eligieron el gráfico que ni siquiera reflejaba el coste marginal creciente.

No son las únicas refutaciones empíricas de esta cuestión. El economista húngaro Janos Kornai (1979) realizó un amplio estudio en el que comparaban la economía socialista de la URSS con la economía capitalista. Su conclusión fue que la economía socialista estaba limitada por los recursos, mientras que *“en el caso de la empresa capitalista clásica, es normalmente la limitación de la demanda la que opera”* (Kornai, 1990: 27).

También Alan Blinder, antiguo vicepresidente de la Reserva Federal estadounidense y también exvicepresidente de la American Economic Association, estudió 200 empresas estadounidenses de tamaño medio y grande concluyendo que *“aquí las noticias horribles (para la teoría económica) son que aparentemente, sólo el 11 por 100 del PIB es producido en condiciones de coste marginal creciente (...). Las empresas reportan gastos fijos muy altos. Y muchas más compañías afirman tener curvas de coste marginal decrecientes y no crecientes (...). Sus respuestas esbozan una imagen de la estructura de los costes de la empresa típica que es muy diferente de la que se ha inmortalizado en los libros de texto”* (Blinder, 1998: 102 y 105). Puede sorprender el lamento de Blinder ante su propio descubrimiento, pero no tanto si consideramos que está contradiciendo los fundamentos básicos de la teoría con la que fue formado.

Recordemos que el núcleo del argumento neoclásico en el que se basan los neoliberales para proponer la devaluación salarial se fundamenta en dos nociones aquí cuestionadas: el carácter ilimitado de la demanda, considerada únicamente dependiente del precio; y un estado general de las empresas en *productividad marginal decreciente* (cada trabajador que añadan producirá menos). Según los neoclásicos, con estas condiciones si una empresa no logra vender todas sus mercancías, la solución propuesta por éstos será la de incrementar la demanda bajando el precio, lo que se logra abaratando los costes de producción variables, esto es, bajando los salarios.

Esta concepción neoclásica de la producción, solamente válida para una minoría de casos, les sirve también para explicar y determinar la cuantía de los salarios. Según la Escuela Neoclásica, los salarios son determinados por la producción marginal del/la trabajador/a, esto es, la cantidad extra de producción que el/la trabajador/a añade al total. De este modo, el planteamiento neoliberal explica las grandes diferencias salariales entre las/os trabajadoras/es que más ganan y los que menos: son el resultado de la diferencia entre la alta productividad de unos y la baja de otros.

Uno de los fundamentos del que hemos llamado *«dogma neoliberal»* es precisamente tratar de aumentar el crecimiento económico incentivando la rentabilidad del capital, lo que en este caso se realiza a través de promocionar la disminución constante de los costes variables de producción, es decir, bajar los salarios y cualquier forma de coste que pueda perjudicar la rentabilidad de la empresa. Este planteamiento neoliberal basado en la teoría neoclásica es la solución que se aplica para que las empresas y las economías nacionales puedan ser competitivas y obtengan así el crecimiento económico que, supuestamente, redundará en el bienestar general.

Dicha teoría concibe los beneficios empresariales, la tasa de ganancia y la rentabilidad del capital como objetivos a realizar, como fines teleológicos meta-teóricos;

por el contrario, los salarios son concebidos por esta teoría como *costes de producción* a reducir. La distorsión ideológica es evidente. En contra de la concepción neoclásica, entendemos que en la mayoría de los casos reales la cantidad de la producción y el número de trabajadores contratados no están determinados por el coste de producción (y menos por el coste de la fuerza de trabajo) sino por las expectativas de ventas y por las limitaciones de la demanda, la cual no es ilimitada ni está únicamente determinada por el precio, tal y como la conciben los teóricos neoclásicos, sino que está sujeta a diversas condiciones materiales y sociales omitidas por éstos.

Como veremos en el capítulo sociológico y en el jurídico más adelante, existe una profunda contradicción (que más adelante llamaremos «*contradicción Speenhamland*»), reconocida por la propia teoría neoclásica, que trastorna todo el funcionamiento social del sistema capitalista: la incompatibilidad entre la satisfacción general de las necesidades de las/os trabajadoras/es y el correcto funcionamiento de un sistema de trabajo asalariado. El economista polaco Michal Kalecki fue uno de los pioneros en desarrollar las consecuencias socio-políticas de esta situación a la cual se llegaría a partir de la apuesta por el *pleno empleo*.

Para comenzar, consideremos una hipotética «*etapa de necesidades realizadas*» en la que las/os trabajadoras/es alcancen –sea por salario, ahorro o por subsidios– una capacidad adquisitiva de recursos que les permita satisfacer las necesidades que subjetivamente consideren suficientes. En dicha situación la «*premisa de la escasez*» dejaría de tener efecto sobre trabajadoras y trabajadores, quienes se verían libres de la coerción generada por el «*imperativo de vida*» a la hora de aceptar un trabajo¹⁹.

Según la Escuela Neoclásica, a partir del «*axioma de insaciabilidad*», esta situación no es posible ya que las/os trabajadoras/es nunca alcanzarían una situación de satisfacción general de sus necesidades, siempre desearían más por lo que tendrían que trabajar más para conseguirlo. Pero si nos remitimos al periodo culmen del modelo social podemos observar en el comportamiento de la demanda la validez real de este supuesto teórico neoclásico: conforme se desarrollaba aquel modelo basado en el keynesianismo y en el fordismo, la demanda, en un principio muy alta, iba mermando abocando de nuevo al sistema económico a la crisis y al estancamiento. El motivo era evidente: “*los economistas de fin de siglo observaron que los trabajadores se conformaban con ganar lo justo para vivir y para permitirse algunos pequeños lujos básicos, y que preferirían tener más tiempo de ocio en lugar de ingresos adicionales como consecuencia de una mayor cantidad de horas de trabajo*” (Rifkin, 1996: 41). Aquella observación contradecía los fundamentos teóricos del planteamiento neoclásico, sobre todo el «*axioma de insaciabilidad*» sobre la que se construyó el comportamiento individual de los consumidores.

La realidad socio-económica de la época demostró a los economistas que dicho axioma no se cumplía en las condiciones reales tal y como estaba teóricamente previsto: los consumidores, una vez alcanzado cierto umbral, no demandaban ilimitadamente más. El problema es que este efecto es incompatible con un funcionamiento correcto del sistema capitalista, ya que dilapida uno de sus principales mecanismos de disciplinamiento de la clase trabajadora: la «*coerción por escasez*».

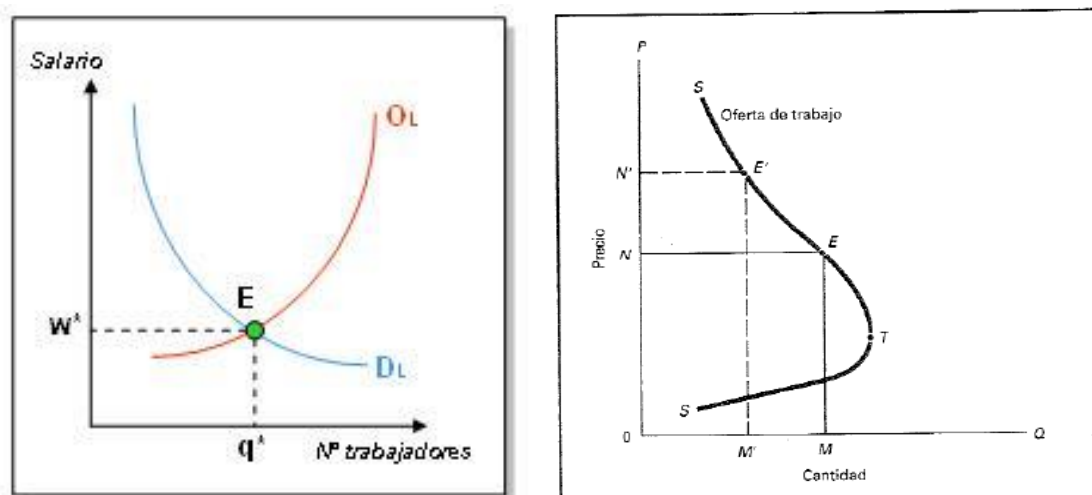
El dilema era revelador: si las/os trabajadoras/es saciaban con facilidad sus necesidades y además podían encontrar fácilmente otro empleo, no aceptarían la

¹⁹ “*Por abajo, la precarización, movilización o inseguridad generalizada e institucionalizada hace de la mera supervivencia el incentivo central*” (Alonso, 2000: 74)

disciplina que se imponía con el trabajo como *mercancía*, no aceptarían vender su fuerza de trabajo más allá de un determinado límite que cada vez sería menor conforme aumentase el crecimiento económico y la capacidad de producción. Esto supuso un desafío para la lógica teleológica capitalista y los intereses de la clase poseedora, pues requieren de un crecimiento constante para materializar los beneficios obtenidos de la rentabilidad del capital: “El hecho de que los trabajadores prefiriesen cambiar horas adicionales de trabajo por horas adicionales de ocio se convirtió en una gran preocupación para los hombres de negocios cuyos inventarios de bienes se hacían rápidamente en sus plantas de fabricación y en sus almacenes por toda la nación” (Rifkin, 1996: 41).

El trabajo, en vez de cumplir con el comportamiento general de cualquier *mercancía* según el cual conforme aumenta su precio aumenta la oferta, sería más próximo al comportamiento propio de los conocidos como «*bienes de Giffen*»: llegado a cierto umbral, conforme aumenta su precio (el salario) disminuye su oferta, o lo que es lo mismo, conforme las/os trabajadoras/es cobran más, menos dispuestos están a trabajar debido a que logran saciar sus *necesidades y apetencias* con menor cantidad de fuerza de trabajo vendida. Que llegados a un salario satisfactorio para sus necesidades las/os trabajadoras/es prefieran horas de ocio a horas de trabajo no debería sorprender, es una realidad ya descrita en los libros del S.XIX: “el hecho de que pudieran vivir toda la semana con el salario de 4 días no les parecía razón suficiente para que tuvieran que trabajar también los dos días restantes para el capitalista” (Marx, 2014: 246). En dicha situación la *curva de oferta de fuerza de trabajo* pasaría a ser significativamente diferente a la prevista por los fundamentos neoclásicos:

FIGURAS Nº3 Y Nº4: LA CURVA DE OFERTA Y DE DEMANDA LABORAL ESPERADA POR LOS NEOCLÁSICOS Y LA CURVA DE OFERTA LABORAL RESULTANTE DEL EFECTO-RENTA



Fuente: Reproducido a partir de Samuelson y Nordhaus (2002)

Esta situación es reconocida por los propios economistas neoclásicos y, de hecho, es expuesta y teorizada en el manual de Economía de Samuelson (2002: 214) (la segunda figura, la que representa dicha situación, está tomada del mencionado manual) según el cual dos efectos interactúan con la relación entre cantidad de fuerza de trabajo ofrecida y los salarios pagados por ella: el «*efecto-sustitución*», por el cual cuando el salario sube las/os trabajadoras/es aumentan su oferta de fuerza de trabajo debido a que se *encarece* cada hora de ocio y se incentiva que cambien su ocio por trabajo; y el «*efecto-renta*», por el cual, según Samuelson, “al ser el salario más alto, su renta es mayor y, con una renta

mayor, quiere comprar más bienes y servicios y, además, quiere tener más ocio” (Ibíd.) por lo que el/la trabajador/a, al igual que en nuestro planteamiento, pasa a ofrecer menos fuerza de trabajo conforme mayor es su salario. Esta situación también se refleja en el manual de Mankiw, donde el «efecto-sustitución» lleva a éste a considerar que “*cuando sube el salario de Sara, el ocio es más costoso en relación al consumo, lo que la lleva a sustituir el ocio por consumo”* (Mankiw, 2002: 296).

En otras palabras, los economistas consideran que las/os trabajadoras/es conciben sus horas de ocio como horas en las que renuncian al salario por hora correspondiente. Si valoran su tiempo de ocio en un precio mayor al del salario/hora ofrecido preferirán tiempo de ocio. Son extrañas las explicaciones que estos grandes economistas neoclásicos nos ofrecen respecto a los dos efectos, incapaces de salir de los planteamientos ontológicos basados en el consumismo y en la actitud maximizadora que la Escuela Neoclásica presupone y ello les obliga a formular construcciones teóricas de dudosa lógica. Bajo nuestro punto de vista, considerar que las/os trabajadoras/es pueden llegar a preferir más tiempo de ocio sólo porque necesitan más tiempo para gastar dinero y consumir más bienes (versión de Samuelson) o porque valoran su ocio en términos monetarios (versión de Mankiw) son artefactos teóricos poco convincentes y mal fundamentados en la práctica. Se produce una clara «*scholastic fallacy*» a la que hacía referencia Bourdieu.

Pero el gran motivo para considerar insuficientes estas explicaciones es el hecho de que ni Samuelson ni Mankiw explican ni exponen las consecuencias sistémicas de una situación en la que el «efecto-renta» prevaleciese sobre el «efecto-sustitución» y tuviese un alcance amplio: “*la teoría económica no predice claramente si una subida del salario inducirá a Sara a trabajar más o menos”* (Mankiw, 2002: 297). Por lo tanto, tanto en la concepción neoclásica como en la nuestra, observamos que la curva de oferta de trabajo es ambivalente, pudiendo adquirir dos formas opuestas en función del salario:

- **Positiva:** según aumentan los salarios aumenta la oferta de fuerza de trabajo que las/os trabajadoras/es están dispuestas/os a ofrecer. En esta situación el incremento del salario es un incentivo para trabajar, lo que implica la existencia de escasez para el/la trabajador/a, sea en forma de necesidades o de aptencias no satisfechas por insuficiencia de renta.
- **Negativa:** el aumento del salario provoca que los trabajadores, a partir de determinado umbral de salario que consideren suficiente, prefieran no trabajar más. Disminuye el factor coercitivo de la *escasez* que obliga a las/os trabajadoras/es a trabajar. El resultado final es realmente problemático para el sistema asalariado ya que, ante la necesidad de contratar más fuerza de trabajo, el aumento del salario no generará mayor oferta de trabajadores, sino menor.

Podemos considerar que si predomina el *efecto-sustitución* y su impacto positivo en la oferta de fuerza de trabajo se cumplen las previsiones neoclásicas y su modelo se puede seguir aplicando. Los problemas aparecen cuando es el *efecto-renta* el que predomina. Aquí no sólo es la teoría económica la que se ve seriamente perjudicada, también el sistema económico adolecerá de graves desequilibrios ya que el mecanismo de mercado será incapaz de lograr el ajuste entre oferta y demanda de fuerza de trabajo: aumentar los salarios agravará la escasez de fuerza laboral disponible.

Este carácter dialéctico y ambivalente de la oferta de trabajo implica una gran incertidumbre si no consideramos los factores que determinan que impere una lógica o la contraria. ¿Qué factores pueden interferir en el sentido de esta lógica? ¿Cuáles son los factores que determinan que impere un efecto u otro? Un factor reseñable será la relación entre disfrute de hora de trabajo y de ocio: si el trabajo es odioso para el/la trabajador/a

éste preferirá horas de tiempo libre sólo por no realizarlo; en otro sentido, la cantidad de tiempo libre del que dispone, su calidad y el coste de disfrutar de este ocio determinan hasta qué punto está dispuesto a trabajar más horas o menos. Pero el principal factor es la *escasez* que pueda sufrir el/la trabajador/a: si éste/a sufre escasez o incertidumbre, seguirá ofreciendo trabajo tal y como la teoría neoclásica prescribe, pero si no sufre escasez ni apetencias insatisfechas, dejará de ofrecer su fuerza de trabajo, lo cual, a nivel de conjunto, deviene en un grave problema para la clase poseedora debido a que se desvanece la dependencia que la clase trabajadora tiene respecto a ella. Ampliaremos estas consideraciones, debido a su carácter sociológico, en el sexto capítulo (véase *infra*: 6.1.2).

3.2 La materialización del proyecto neoliberal

El modelo neoliberal, concebido a partir de los años treinta y desarrollado teóricamente ya en la segunda mitad del S.XX, fue llevado a la práctica a partir de los años 70, cuando se recrudecía la crisis del modelo social. Desde entonces, este modelo se ha ido implantando mientras iba desplazando al modelo anterior. En la actualidad, cuatro décadas después y completado el ciclo de auge, desarrollo y crisis, podemos hacer balance de sus principales características (en este mismo capítulo) y sus consecuencias socio-económicas (en la segunda parte de la tesis).

“La era keynesiana se basó en parte en una institucionalización del conflicto social y el reconocimiento de los sindicatos, como correspondía a un fase de capitalismo de concertación. El neoliberalismo constituye a este nivel una clara opción de desmantelamiento del pacto social keynesiano y una vuelta al capitalismo desencadenado” (Recio, 2013: 86).

3.2.1 La involución retrógrada de la economía: la nueva doctrina liberal

Con el estancamiento económico del modelo social en los años 70 se detuvieron las altas tasas de crecimiento económico que aquellas economías habían disfrutado durante tres décadas de prosperidad. En este contexto, las economías de bienestar sufrieron el retorno de problemas inéditos desde los años 30, como la caída de la actividad económica o el auge del desempleo. Las medidas keynesianas generaban cada vez más inflación drenando la rentabilidad del capital, por lo cual fue identificada como el principal problema económico. Los salarios, que se incrementaban con la productividad, eran asociados con el auge de la inflación por lo que las medidas anti-inflacionistas se enfocaron en la contención salarial. El incremento de los salarios había pasado de ser el motor económico a un problema de primera línea.

La carencia de demanda junto a la contención salarial propiciaban el paso a la *economía low-cost*: un modelo en el que el dinamismo se situaba en el lado de la oferta, esto es, en el ámbito de la producción, en el que las empresas pasarían a competir entre sí por reducir los costes de producción (entre ellos los costes en fuerza de trabajo) para poder reducir los precios de venta, pugnar por la competitividad y con ello asegurar la rentabilidad del capital. Se abandonó lo que hasta entonces era uno de los pilares del modelo social, la estimulación pública de la demanda. De esta manera se abrió una etapa en la que predominó

“La flexibilidad con relación a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas de consumo, (...) la emergencia de sectores totalmente nuevos de

producción, nuevas formas de proporcionar servicios financieros, nuevos mercados y, sobre todo, niveles sumamente intensos de innovación comercial, tecnológica y organizativa. (...) un gran aumento del sector servicios así como a nuevos conglomerados industriales en regiones hasta ahora subdesarrolladas” (Harvey, 1998: 170).

El ideario neoliberal, sobre todo en el ámbito económico, fue llevado a la práctica a partir de finales de los 70 por los gobiernos de las dos principales potencias occidentales, Gran Bretaña y EE.UU., liderados por Margaret Thatcher y Ronald Reagan respectivamente. No pasarían muchos años hasta que reformas socio-económicas fundamentadas en la teoría neoliberal desplazase parte del legado heredado del Estado de Bienestar keynesiano en forma de derechos y garantías, en mayor o menor medida, en los países del llamado bloque occidental, así como en numerosos países del entonces *tercer mundo*²⁰. Con la desaparición de la URSS en los primeros años de los 90, se establecían las condiciones para la expansión de la doctrina neoliberal a lo largo y ancho del planeta, consolidándose uno de los principales fenómenos que la acompañarían: la Globalización. A partir de entonces, el llamado *Consenso de Washington* marcaría las principales características del modelo neoliberal.

La entrada en escena de los economistas neoliberales ofreció a los gobiernos occidentales un novedoso planteamiento de medidas y políticas que se fundamentaban en dos líneas estratégicas: por un lado situar la inflación como problema económico central, estableciendo la limitación de los incrementos salariales y el gasto público como medidas esenciales para reducirla, así como la flexibilización del mercado laboral como única medida para tratar de lograr el pleno empleo:

“El principal cambio regulador se situó en el propio diseño de la política económica. El objetivo central del pleno empleo fue sustituido por el de la lucha contra la inflación. Esta transformación vino legitimada por un «nuevo análisis macroeconómico» que planteaba a la vez la imposibilidad y la indeseabilidad del pleno empleo. (...) La percepción de que la forma fundamental de combatir el desempleo no es la expansión de la demanda sino las reformas estructurales del mercado laboral. El paro deja de ser una cuestión macroeconómica y vuelve a ser, como en los tiempos prekeynesianos, un problema del mercado laboral. El pleno empleo exige un ajuste permanente del mercado laboral, un empleo flexible” (Recio, 2009: 98).

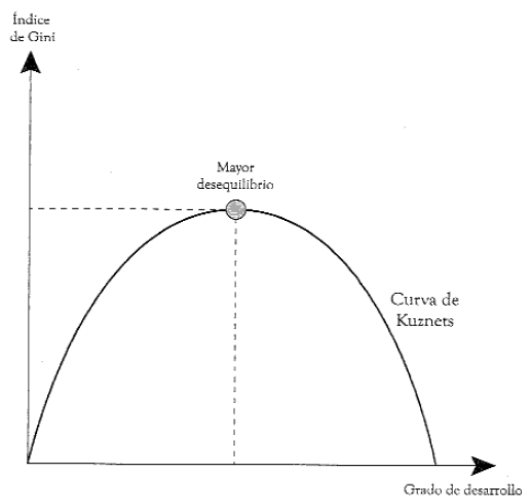
Por otro lado, se implanta la simple idea de que hay que dar las máximas facilidades a los capitalistas –“*crear condiciones atractivas para los inversores*”– y maximizar la rentabilidad del capital para que, mediante inversiones y nuevas empresas, generen el pretendido crecimiento económico. Esta noción se desarrolló a través de la *Teoría del Efecto-Cascada (Trickle-down)* basada principalmente en dos leyes de cuestionada validez científica pero que han estado muy presentes en la política económica de los principales países occidentales en las últimas tres décadas: la *Curva de Kuznets* y la *Curva de Laffer*.

La *Curva de Kuznets* fue desarrollada en los 50 por Simon Kuznets, reconocido economista afincado en EEUU, según la cual el crecimiento económico genera en las etapas tempranas del sistema capitalista un aumento intenso de la desigualdad económica dentro del país. Pero cuando el crecimiento económico alcanza determinado umbral pasa a reducir la desigualdad económica en vez de aumentarla. Por lo tanto, según esta teoría, el crecimiento económico acabará por solucionar en fases posteriores los problemas de

²⁰ “Es la vuelta a la centralidad del mercado como regulador, o más bien desarticulador, de la vida social esta vez totalmente ampliado y universalizado. Proceso que es sólo comparable en sus consecuencias a su consolidación en el S.XIX pero que queda superado en la actualidad por la enorme capacidad de los medios de destrucción masiva y de control comunicacional” (Albite, 2001: 11).

auge de la desigualdad que genera. La misma lógica se aplica a otros ámbitos en los que el crecimiento económico genera problemas que no parecen tener solución, como es el caso del daño medioambiental.

FIGURA Nº5: LA CURVA DE KUZNETS



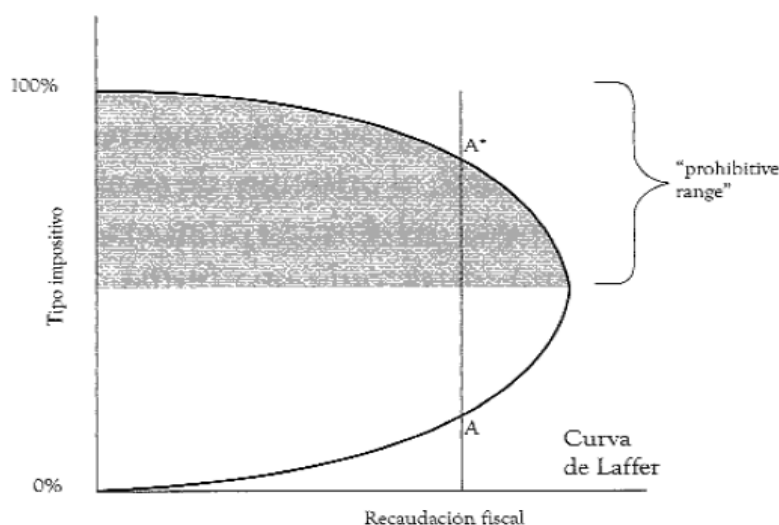
En la actualidad la idea de que el alto crecimiento económico es la solución para la mayoría de los problemas económicos está tan extendida que incluso la han asumido buena parte de los tradicionales representantes políticos e institucionales de la clase trabajadora (partidos social-demócratas, sindicatos, etc.). Además, es una idea que impregna el imaginario social predominante: basta invocar el crecimiento como objetivo para que éste se legitime por sí mismo. Raramente son cuestionados los efectos reales de la apuesta por el crecimiento económico y su viabilidad económica y social a medio plazo, al margen de notables postulados ecologistas que cuestionan su viabilidad ambiental (nos referimos los *decrecentistas*). Por suerte, en los últimos años han aparecido una serie de investigaciones que, en el periodo posterior al inicio de la crisis, han analizado y estudiado el efecto de la apuesta neoliberal por el crecimiento económico y su balance socioeconómico, lo que nos permitirá comprobar la validez empírica de estos planteamientos teóricos.

Por otra parte, la *Curva de Laffer* representa una teoría sobre las dinámicas fiscales mediante una curva en forma de campana lateral que relaciona las tasas de impuestos (sobre la renta, el patrimonio, etc.) con el ingreso que obtiene el Estado a través de ellos. Esta teoría parte de la noción general de que los ingresos obtenidos por las instituciones públicas aumentan conforme mayores son las tasas impositivas hasta que se alcanza un punto de inflexión (a nivel impositivo) a partir del cual los ingresos del Estado disminuyen. La teoría mantiene que, más allá de ese determinado punto, las tasas impositivas tienen un efecto *desincentivador* sobre los inversores y emprendedores, provocando un descenso de la actividad económica y, por consiguiente, de la recaudación fiscal. No por casualidad, desde que entró en escena esta ley el endeudamiento de los gobiernos que la han asumido ha ido en aumento, ya que los gobiernos tienen cada vez más dificultades para financiarse.

En definitiva, el sustento ideológico que albergan ambas leyes fundamentan la esencia de la *Teoría del Efecto-Cascada (Trickle-down)* según la cual si se asegura y facilita el enriquecimiento de los más ricos –considerados como *creadores de riqueza*, los mejor preparados y los más motivados– y no se grava su riqueza con muchos impuestos

se logrará que la riqueza acaparada por éstos repercuta sobre el resto de la sociedad, generando el bienestar social del conjunto de la población.

FIGURA Nº6: LA CURVA DE LAFFER.



Se consolidó entonces la idea del crecimiento económico como medio capaz de resolver los importantes problemas económicos que habían resurgido en los 70 y a la vez se deslegitimaron los mecanismos y medidas que habían permitido en la etapa anterior que la riqueza generada fuese distribuida entre el conjunto de la población ya que, en teoría, obstaculizaban dicho crecimiento económico.

Los gobiernos, ante la creciente dificultad para financiarse debido al bloqueo de los mecanismos de financiación anteriores y los incrementos del gasto provocados por la crisis, se volvieron aún más dependientes del crecimiento económico y de los acreedores privados que financiaban la deuda estatal, a los que había que mantener tranquilos y convencidos de que recibirían el pago de la deuda. El incremento de la competencia internacional sirvió para que los gobiernos fueran persuadidos de aumentar la *competitividad* de sus respectivas economías nacionales favoreciendo las oportunidades y condiciones de inversión privada del capital. A partir de entonces se empezaron a eliminar las restricciones que limitaban el libre enriquecimiento de los más pudientes de la sociedad, las mismas restricciones que protegían a la población de los abusos producidos en el mercado²¹.

“La combinación de desregulación financiera, globalización y políticas neoliberales agrava la situación al constituir una amenaza a las políticas públicas en forma de evasión masiva de capitales en el caso de que se tomen medidas que afecten a intereses capitalistas básicos” (Recio, 2013: 86)

Toda una horda de medidas favorables a los poseedores de capital fueron adoptadas con la justificación de que iban encaminadas a lograr una mayor *competitividad* y por lo tanto un mayor crecimiento económico que, a posteriori, serviría para crear nuevos puestos de trabajo. De este modo, garantizar e incrementar la rentabilidad de las inversiones pasó a ser objetivo de los gobiernos que trataban de atraer las inversiones del entonces boyante

²¹ “La fuerte competencia internacional en una situación de lánguido crecimiento obligaba a todos los Estados a volverse «empresariales» y a preocuparse por mantener un clima favorable a los negocios, debía limitarse el poder de los trabajadores organizados y de otros movimientos sociales. (...) la austeridad, el recorte fiscal, la erosión del compromiso social entre las fuerzas de trabajo en su conjunto y el gobierno se convirtieron en el lema de todos los Estados del mundo capitalista avanzado” (Harvey, 1998: 192).

sector financiero. Cualquier medida que limitara o atenuara la rentabilidad del capital era descrita como contraria a la *competitividad* y al crecimiento económico y por lo tanto, generadora de más desempleo y pobreza. La *competitividad*, que en el fondo no refleja más que los intereses de la clase capitalista, se convirtió en un sinónimo de bienestar general.

Con esta lógica, los postulados neoliberales podían alegar la defensa de los intereses de las/os trabajadoras/es para justificar y legitimar las mismas medidas que iban de forma directa en contra de sus derechos y sus intereses. Por ejemplo, se podía justificar que, eliminando el Salario Mínimo y otras regulaciones laborales que protegían a las/os trabajadoras/es de los desequilibrios del mercado, se estaba ayudando a los propios trabajadores ya que las nuevas inversiones crearían los puestos de trabajo suficientes. También, con los mismos argumentos, se produjeron históricas bajadas de impuestos a los patrimonios, a las rentas más altas y las diversas formas de capital, alegando que estas medidas que en primer orden sólo beneficiaban a una minoría de la población, acabarían por redundar en el bienestar del conjunto. De este modo se consolidó el «*dogma neoliberal*».

Desde su paulatina implantación a partir de los 80, el «*dogma neoliberal*» se ha utilizado para legitimar medidas que en muchas ocasiones van en contra del bienestar de la mayoría de la población. El resultado es que “*el Estado hoy está en una posición mucho más problemática. Se apela a él para regular las actividades de las corporaciones en función del interés nacional, al mismo tiempo que se lo obliga, también en nombre del interés nacional, a crear un «clima acogedor para los negocios» a fin de atraer a los capitales transnacionales y financieros globales, y evitar la fuga de capitales hacia zonas más lucrativas*” (Harvey, 1998: 195). En la práctica, con dicho dogma se logra hacer socialmente legítimo el sacrificio de los principales factores que posibilitan el bienestar social a favor de los intereses de la pequeña minoría –a menudo extranjera- capitalista: “*consigue convertir su proyecto de clase en un proyecto que es percibido ya no como de clase, sino como el común de todas ellas y de ellas a la sociedad en general*” (Domenech, 2014: 239).

Además, cuenta con la virtud de la retro-alimentación: cuanto más problemática es la situación económica de un país con mayor intensidad se logra legitimar la necesidad de las reformas neoliberales. De ahí que los periodos de crisis (económicas, sociales, ambientales) hayan sido momentos especialmente propicios para la transformación neoliberal del sistema socio-económico, proceso ampliamente documentado por Naomi Klein en *La doctrina del Shock* (2007).

La importancia de estas nuevas doctrinas neoliberales en la conformación del panorama político-económico de las últimas décadas ha sido esencial, sobre todo en relación a las tendencias que nos disponemos a estudiar. Estas décadas de transformación neoliberal han servido para eliminar aquellas restricciones al *libre mercado* que lograron limitar los desequilibrios de éste en la fase de *laissez faire* decimonónica y que desembocaron en la catastrófica primera mitad del S.XX. Nos encontramos ante el retorno del dogma del *libre mercado* (como dogma legitimador de ciertas políticas que poco tienen que ver con la liberación del mercado) que, tal y como expuso Polanyi, supuso desequilibrios tales que derribaron los principales pilares de las sociedades europeas del S.XIX y que amenazan en la actualidad el limitado bienestar generado después de la II Guerra Mundial.

3.2.2 *Las características del modelo neoliberal*

Ante las problemáticas que condujeron a la crisis del modelo social, el neoliberalismo promovió una serie de medidas que ya no se inspiraban en la economía keynesiana, sino al contrario, en el retorno de los fundamentos económicos que ya habían dominado en el S.XIX y que se basaban en el retorno del mercado como mecanismo central, pero con el Estado ejerciendo de garante y sustentador del mercado. Podemos categorizar los planteamientos neoliberales en tres líneas estratégicas sobre las que orbitaron las medidas llevadas a cabo:

- **Recuperar la rentabilidad del capital:** con el objetivo de retornar a altas tasas de crecimiento económico se produjo una apuesta por promover la rentabilidad para propiciar el auge de las inversiones y la creación de nuevos negocios y nichos de mercado que lograsen dar salida al capital acumulado durante la etapa anterior. De este modo la inflación y los salarios pasaron a ser los objetivos de las políticas económicas. Los salarios debían contenerse e incluso devaluarse para permitir generar una mayor tasa de plusvalía que salvase la rentabilidad del abundante capital invertido. La inflación también era un problema ya que devaluaba rápidamente el capital. A partir de entonces la lucha contra la inflación tomó prioridad y para ello se justificó la contención e incluso devaluación de los salarios y del gasto social por parte del estado, lo que permitía cumplir ambos objetivos a la vez.
- **Re-mercantilización social:** impulsar al mercado como mecanismo central encargado de proveer los recursos necesarios para el bienestar social serviría para amedrentar la entonces conflictiva clase trabajadora. Si el bienestar de las/os trabajadoras/es dependía de forma general de su trabajo en el sistema asalariado sin la protección que ofrecía el Derecho del Trabajo, la disciplina de éstos aumentaría.
- **Adaptación a las nuevas condiciones económicas:** éstas ya no volverían a ser las mismas que en la etapa anterior, en la que la demanda permanecía alta y crecía al ritmo de la productividad. Se produjo una transformación de la economía en dos direcciones; por un lado, la flexibilización de la gestión económica, lo que incluía incorporar las condiciones generadoras de precariedad en el mercado laboral, y, por otro lado, la expansión del sector servicios, cuya demanda es renovada por su propia naturaleza.

Estas líneas estratégicas iban a ser llevadas a cabo por medio de diversos procesos que, en la mayoría de los casos, servían a varias de estas líneas estratégicas a la vez. Estos procesos se fueron consolidando a partir de los 80 y fundamentaron en buena medida gran parte de los cambios y las reformas socio-económicas que se han producido desde entonces. Entre ellos destacamos:

- **Flexibilización de la gestión económica:** con el objetivo de adaptar la economía a las nuevas condiciones surgidas de la crisis del modelo anterior, entre las que destacan los problemas de demanda, la economía ha necesitado adaptarse a la flexibilidad y volatilidad del nuevo comportamiento de la demanda. Ello requirió el paso del *fordismo* al *toyotismo*, y la adaptación de los ciclos productivos a los ciclos derivados de la demanda. La propia organización y gestión empresarial se ha transformado hacia modelos y estructuras más flexibles y reticulares. Frente a la gran empresa del periodo keynesiano, la empresa post-fordista pasa a ser

aligerada y a tomar una estructura en forma de red en la que diversas funciones se van externalizando a través de empresas subcontratadas con las que se desvincula de las/os trabajadoras/es que no son parte del proceso central de producción. La precarización laboral ha sido intensificada con la flexibilización de la gestión económica.

- **Aumento artificial de la demanda:** han sido varios los modos mediante los cuales se ha tratado de aumentar la demanda cuando ésta se estancaba. La publicidad ha sido un mecanismo central para este fin, así como la obsolescencia programada por la cual se diseñan los productos con una corta vida útil para que el consumidor deba volver a comprarlos. El endeudamiento ha sido otro mecanismo central para mantener y potenciar la demanda. Esto amplía los destinos de inversión, reduce los problemas derivados de la pérdida de poder adquisitivo e intensifica la dependencia de los individuos con el sistema de mercado
- **Expansión del sector financiero:** la desregularización financiera y los capitales excedentarios permitieron la rápida expansión del sector financiero a partir de los 80. Esta ampliación, junto a la profunda desregulación, ha permitido que el sector financiero crease sus propios medios de rentabilidad, sin conexión alguna con el sector productivo real. De este modo se posibilitaban inversiones rentables en el sector financiero, sin depender de la demanda real del sector productivo. Los problemas de hiper-acumulación de capital han tenido una clara válvula de escape en dicho sector.
- **Expansión cuantitativa de la mercantilización:** la caída del bloque soviético y la expansión de la globalización han permitido abrir nuevos mercados a lo largo del mundo, favoreciendo el acceso a materias primas y fuerza de trabajo más baratas, con el consiguiente aumento de rentabilidad, y el auge de la demanda.
- **Expansión cualitativa de la mercantilización:** el mercado no sólo se ha expandido a nuevos territorios; también ha accedido a nuevos ámbitos sociales en los países en los que ya estaba presente. La privatización y la mercantilización de multitud de ámbitos hasta entonces ajenos al mercado ha permitido la creación de nuevos destinos de inversión en el seno de las propias sociedades capitalistas.

Estos procesos se han materializado en la práctica en una serie de transformaciones y fenómenos que caracterizan al modelo neoliberal. Recordemos que dichos procesos responden a las problemáticas que sufrió la economía keynesiana del modelo anterior y siguen las líneas estratégicas propuestas por el planteamiento neoliberal.

Desregulaciones, privatizaciones y re-regulaciones

Una de las medidas centrales del neoliberalismo ha sido la eliminación de aquellas regulaciones que limitaban la capacidad actuación de los principales agentes económicos (empresas, inversores, bancos) y que durante décadas habían protegido a la sociedad de los desequilibrios que el *laissez faire* decimonónico había generado en la primera mitad del S.XX. Supuso una vuelta atrás en buena parte de las medidas que se tomaron después de la II Guerra Mundial y que propiciaron los *treinta gloriosos*. El «*dogma neoliberal*» proclamaba la idea del *libre mercado* como el mecanismo más eficiente de gestión por lo que los ámbitos sociales hasta entonces ajenos a él debían pasar a ser gestionados por éste, produciéndose la privatización y mercantilización de bienes, servicios y ámbitos públicos y comunitarios. También se produjo una regulación de los elementos que garantizaban la

vigencia del sistema de mercado y de los intereses de sus principales agentes, los poseedores de capital. Se aseguró el derecho a la propiedad privada y la protección de los intereses de los/as acreedores/as e inversores/as.

Precarización de las condiciones laborales

El paso a una economía dependiente de la demanda ha requerido el paso a un tipo de gestión económica flexible, sobre todo en los costes de producción variables (aquellos referidos a la fuerza de trabajo), lo que se ha traducido en unas condiciones de mayor precariedad para los trabajadores. Se ha consolidado un cambio entre el trabajo estable, protegido y con promoción laboral del modelo anterior, al auge de formas de trabajo adaptadas a la flexibilidad, que requieren los ciclos de consumo y demanda²².

Financiarización de la economía

A partir del *Nixon Shock* el dólar pasó a ser una moneda fiduciaria, por lo que su reproducción ya no estaba condicionada por un referente de valor real como el oro. Ello permitió a EE.UU. aumentar la creación de dólares para financiar su déficit. En poco tiempo se produjo un incremento exponencial del dinero circulante a nivel global, lo que propició una expansión permanente del sector financiero.

Los gobiernos bajo directrices neoliberales eliminaron gran parte de las regulaciones a las que el sector financiero se había visto sometido después de los graves desequilibrios de la primera mitad de S.XX. Un ejemplo de ello es la derogación de la Ley Glass-Steagall (también conocida como *Ley Banking act*), que se estableció en 1933 y que dividía a los bancos en banca de depósitos y banca de inversión para impedir que los especuladores bancarios pusieran en riesgo los depósitos de los ciudadanos mediante inversiones financieras. Se produjo una *“financiarización de la vida cotidiana, plenamente congruente con un capitalismo financiero que necesitaba capturar nuevos espacios para mantener su lógica de crecimiento”* (Domenech, 2014: 253). El sector productivo, la economía real, ofrecía destinos de inversión cada vez menos rentables debido a los problemas de demanda y al incremento de los precios de producción (salarios, inversiones e insumos), lo que propició el auge de las finanzas como espacio de inversión, a costa de producir burbujas especulativas.

A partir de entonces el sector financiero ha aumentado de tamaño y poder, hasta el punto de intensificar la devaluación salarial y la degradación de la clase trabajadora, ya que *“la financiarización ha sido uno de los factores que ha favorecido una distribución menos equitativa de la renta, entre otras razones porque refuerza la influencia de los accionistas y debilita la capacidad de negociación de los sindicatos”* (Álvarez, Luengo y Uxó, 2013: 21). La financiarización de la economía ha afectado a la propia estructura organizativa de las empresas, que se han vuelto mucho más dependientes de las inversiones y de los inversores, a los que deben garantizar la rentabilidad de la inversión aumentando la distribución de dividendos entre los mismos. De este modo se ha

²² *“Esta mayor capacidad de flexibilidad y movilidad ha permitido a los empleadores ejercer presiones más fuertes en el control laboral de una fuerza de trabajo debilitada por dos brotes salvajes de deflación, que han asistido al crecimiento sin precedentes del desempleo en los países capitalistas avanzados. Los trabajadores organizados sufrieron menoscabo por la construcción de focos de acumulación flexible en regiones que carecían de tradiciones industriales previas y por la importación, a los viejos centros, de las normas y prácticas regresivas instauradas en estas nuevas áreas. La acumulación flexible parece implicar altos niveles de desempleo «estructural», rápida destrucción y reconstrucción de calificaciones, módicos aumentos (si los hay) en el salario real y el retroceso del poder sindical: uno de los pilares políticos del régimen fordista”* (Harvey, 1998: 172-173).

“mermado la capacidad de las empresas para reinvertir su excedente, erosionándose con ello la formación bruta de capital fijo” (Ibíd.: 68).

Globalización

Diversos factores propiciaron el despegue de la globalización que se produjo a partir de los 70, principalmente el agotamiento económico del modelo anterior: *“si la tasa de beneficios se estaba reduciendo en el modelo anterior de lo que se trataba ahora era de redoblar las ganancias en una nueva competencia mundial, en la que los países periféricos al sistema serían en un primer momento los grandes perdedores en un nuevo marco de «economías abiertas»”* (Domenech, 2014: 243). La financiarización se ha convertido en uno de los principales vectores del modelo neoliberal, potenciando su alcance y poder de implantación. Pese a que ha sido revestida de cierto aura de cultura cosmopolita (que la mayoría de las veces oculta formas de imperialismo cultural) en la globalización actual es el *capital* el que adquiere los privilegios de movilidad e inmediatez que ésta ofrece. No es así en el caso del *trabajo*, ya que las/os trabajadoras/es siguen sometidas/os a las restricciones de movilidad inter-estatales, generando la dramática tragedia de la emigración.

La globalización supone un sistema socio-económico supra-estatal que desafía la estructura institucional del poder anterior: si el Estado era el *Leviathan* que podía regular y moderar la ambición depredadora de la lógica capitalista en la etapa de economías internacionales, en la globalización, en cambio, ya no hay institución que pueda hacer frente al fenómeno supra-estatal que esta alcanza. La competencia entre países propiciada por el *«dogma neoliberal»* obliga a sus gobiernos a emprender una carrera por la competitividad que se traduce en un *dumping* social por el cual los países compiten entre sí, como si de empresas se tratasen, por atraer inversores a costa de devaluar las condiciones de producción, reduciendo salarios y dilapidando de diversas formas las garantías sociales de bienestar que protegían a la población de los desequilibrios del mercado.

Deslocalización

La desregulación internacional del sector financiero y su expansión global posibilitaron las condiciones para que las grandes empresas –hasta entonces encorsetadas por el marco del Estado-nación– dieran el salto a la escena global pudiendo trasladar su producción y recursos a lo largo de todo el globo. Esto permitió que empresas cuyas fabricas se situaban hasta entonces en los países ricos, donde los salarios y los derechos socio-laborales elevaban el coste de la fuerza de trabajo, se trasladaran a los países con economías menos desarrolladas donde la falta de derechos, la ausencia de una clase trabajadora movilizadora y bajas o nulas restricciones legales a los excesos laborales, sociales o medioambientales, hacían de ellos los destinos más rentables para la producción. Las nuevas condiciones comerciales internacionales estaban cada vez más abiertas, lo que les permitía producir en países *baratos* y vender los productos en países *caros*. Con ello se generaba una competencia laboral a la baja entre las diferentes economías del mundo²³.

Las consecuencias de este proceso son varias. Las más importante incumbe al efecto que tuvo sobre el equilibrio de poder entre capital y trabajo, el pacto que después de la II

²³ *“Con la globalización de la economía se ha creado un desmesurado mercado laboral en cuyo interior se desencadena una competencia desenfrenada. Allí entran en contacto muchas decenas de cientos de millones de hombres y mujeres de todos los continentes (se han calculado mil millones y medio) que consideran un regalo del Señor un trabajo cualquiera con una paga cualquiera”* (Romagnoli, 2013: 16)

Guerra Mundial había propiciado los *treinta gloriosos*. La *deslocalización* era el ariete que podía esgrimir cualquier empresa para exigir a las/os trabajadoras/es bajadas de salarios y de condiciones laborales. De la misma manera podían exigir al gobierno de turno reducciones de impuestos, reformas legales en favor del capital, condiciones especiales, monopolios, cesiones, etc. Comenzaba una carrera de competencia a la baja entre países para abaratar o eliminar cualquier restricción o traba a la rentabilidad del capital. Carrera que no ha cesado en la actualidad y que la crisis no ha hecho más que acelerar.

En todo este proceso, la deslocalización de empresas ha sido uno de los factores centrales en la crisis del empleo que se vive en los países ricos. La desmantelación de gran parte del sector industrial ha destruido millones de puestos de trabajo que el sector servicios no ha podido suplir (Rifkin, 1996) contribuyendo a que el problema del desempleo haya adquirido un carácter crónico desde hace décadas, con unas tasas de paro en auge en el medio y largo plazo.

Endeudamiento

Con el incremento de la cantidad de dinero circulante, la ampliación y la desregulación del sector financiero, se dieron las condiciones para que se produjera un aumento del endeudamiento en múltiples niveles. Los estados encontraban serias dificultades para financiar sus presupuestos públicos debido a la bajada de impuestos y, a partir de transformaciones monetarias como la del Euro, han tenido que acudir a prestatarios privados. También las empresas debían asumir diversas formas de endeudamiento ante la necesidad de aumentar el capital para competir en el mercado global. Esto produjo la entrada de inversores y accionistas exteriores en muchas empresas transformando la naturaleza orgánica de las mismas.

Los ciudadanos, en ocasiones, debido a la facilidad de acceso al crédito o a la necesidad –en muchos países tuvo especial importancia el aumento del precio de las viviendas producido por la burbuja inmobiliaria–, accedieron de forma masiva al crédito fácil que las nuevas instituciones financieras ofrecían. De este modo, gran parte de la población asalariada pudo mantener su poder adquisitivo y su nivel de consumo a pesar de la caída de las rentas del trabajo, en condiciones de endeudamiento moderado, lo que *“ha desarrollado un modelo de crecimiento que ha promovido una gran acumulación de deuda (fundamentalmente privada) y, a la vez, ha dependido de este endeudamiento para su continuidad. En este sentido, podríamos decir que las décadas de predominio neoliberal coinciden con la «economía del endeudamiento»”* (Álvarez, Luengo y Uxó, 2013: 21).

Podemos considerar que este endeudamiento generalizado se produce debido a que, en aquel contexto en el que la cantidad de dinero circulante aumentó desproporcionalmente, las circunstancias obligaban a los diversos agentes a endeudarse para *“no quedarse atrás”*. Esto se comprueba en el ejemplo de una familia que en pleno auge neoliberal desea comprar una vivienda; si de repente entra una gran cantidad de dinero en múltiples formas como inversiones, dinero fiduciario en realidad, éstas harán que los precios aumenten desproporcionadamente (tal y como sucedió en el Estado español con capitales procedentes del centro de Europa) obligando a los *consumidores* a adquirir una hipoteca, lo que reproduce el ciclo: la burbuja aumenta, los acreedores se lucran con los intereses de los créditos, aumenta la cantidad de dinero con la misma cantidad de bienes y las familias se endeudan embaucadas por la visión de un próspero futuro económico a largo plazo que el neoliberalismo promocionaba.

La deuda, junto a la especulación, se han mostrado como mecanismos sofisticados de explotación inter-temporal: permiten generar en la presente riqueza virtual que presuntamente se producirá en el futuro. Esto permite el aumento de la demanda (genera un artificial poder adquisitivo), mayor dependencia social del sistema de mercado y genera destinos rentables de inversión a través de la dimensión temporal (explotación inter-temporal)²⁴. Pero genera contradicciones insostenibles en el tiempo (como es basar la dinámica del sistema económico en la acumulación de deuda) que no tardarían en manifestarse.

El 15 de Septiembre de 2008 quebraba Lehman Brothers, compañía financiera estadounidense que había fiado gran parte de su rentabilidad a artefactos financieros de alto riesgo basados en hipotecas *sub-prime* (de baja calidad). A partir de entonces se sucedieron otras quiebras, caídas en bolsa y un pánico general entre inversores que darían lugar a la enésima crisis del capitalismo. Pocos previeron su llegada y los que lo hicieron fueron ignorados, lo cual es bastante sorprendente debido al carácter reiterativo de las crisis en el sistema capitalista. Pero la dimensión de esta crisis es mayor que la de las anteriores y sus repercusiones se extienden hasta la actualidad, 9 años después, atenazando un sistema económico incapaz de regresar a las tasas de crecimiento económico previas.

Los factores de esta crisis pueden ser directamente identificados como características inherentes al sistema neoliberal. Si nos remitimos al caso del Estado español, y de fondo al caso europeo, Álvarez, Luengo y Uxó (2013) señalan en *Fractura y crisis en Europa* cuatro factores que provocaron el intenso impacto de la crisis: el empeoramiento en la distribución del ingreso, con la pérdida en el peso relativo de las rentas salariales en el PIB –en beneficio de las rentas del capital–; el intenso proceso de financiarización de la economía desde los 80; los desequilibrios y asimetrías entre las economías del centro de Europa y las de las periferia en términos de especialización y capacidades productivas; y, por último, la creación de la moneda única y la cesión en términos de soberanía monetaria que ello ha supuesto. Otros factores directamente relacionados son los de la especulación y el endeudamiento como motores de la economía neoliberal.

Desde los años 80 se viene produciendo una caída paulatina de las rentas salariales como porcentaje del PIB. Esta tendencia está directamente relacionada con los cambios producidos en los 80 a partir de la consolidación del modelo neoliberal. La globalización y la deslocalización, la financiarización de la economía, el giro hacia políticas anti-inflacionistas y la pérdida generalizada de poder de la clase trabajadora han sido los principales factores que han alimentado esta tendencia. La consecuencia de ésta ha sido una intensificación de la insuficiencia de la demanda, ya que la clase trabajadora –muy mayoritaria en la población y tendente a consumir la mayor parte de sus ingresos– ha tenido cada vez menos capacidad adquisitiva y por lo tanto de consumo. Por el contrario, la clase capitalista, que ha visto aumentar espectacularmente sus rentas, tiende a ahorrar una mayor parte de sus ingresos, de manera que se ha producido el defecto de demanda.

Con la financiarización de la economía se pusieron en marcha entre diferentes países circuitos de financiarización, endeudamiento, exportación e importación que alimentaban importantes desequilibrios insostenibles en el tiempo. Tal y como Varoufakis (2012) señala en *El Minotauro Global* y Álvarez, Luengo y Uxó (2013) lo hacen en

²⁴ “El recurso al crédito aplaza en el tiempo la aparición de las limitaciones al crecimiento económico que se derivan del estancamiento salarial, pero no las resuelve, ya que el modelo a que dan lugar es insostenible, precisamente porque se basa en un crecimiento continuo de la deuda” (Álvarez, Luengo y Uxó, 2013: 57).

Fractura y crisis en Europa, la economía a nivel internacional funciona de un modo dual: unos países dedican su economía a la producción y a la exportación, con lo cual acumulan capital que primero permite desarrollar la economía interior y posteriormente traspasa países en busca de destinos rentables de inversión; otros países desarrollan su economía a través del consumo interior y de las importaciones, muchas veces financiados mediante inversiones y préstamos extranjeros que suelen corresponder a los mismos países del primer grupo que exportan los bienes importados por el segundo grupo.

Se trata de una suerte de sistema circular en el que lo importante es que se mantenga al flujo económico entre países que producen, venden y acumulan y países que consumen, importan y se endeudan, pero todo se paraliza cuando hay que ajustar cuentas. Este ha sido en gran medida el motor económico bajo el modelo neoliberal: países como China a nivel internacional y Alemania a nivel europeo han expandido sus economías a costa de exportar y reinvertir en países que han acabado fuertemente endeudados. Pero estos flujos han estado alimentando contradicciones que en el medio plazo han desequilibrado la economía agotando las condiciones de rentabilidad y crecimiento económico.

El grueso de las inversiones durante todo este proceso no se destinaban al sistema productivo, si no a destinos especulativos que aumentaban de valor por el propio efecto de la especulación. Es el caso del mercado inmobiliario, crucial entre las causas de la crisis tanto en países como EEUU o Irlanda como en el Estado español, y que durante la etapa de prosperidad proporcionó grandes rentabilidades e incrementos del crecimiento económico gracias a la burbuja que se formó en torno a él. Tal y como veremos más adelante, dicho crecimiento económico fue acaparado por los poseedores de capital que obtenían grandes beneficios de sus inversiones mientras en esa época, gran parte de las rentas provenientes de los salarios se estancaban o reducían.

La especulación fue un fenómeno sustancial en aquel proceso, provocado por la necesidad de invertir el capital acumulado. Como hemos señalado, el mercado inmobiliario, en el cual se comercia con un bien básico para el mínimo bienestar de la población, fue objeto de intensos procesos de especulación que inflaban el precio de la vivienda debido a que ya no se compraba por su mero valor de uso sino por su valor especulativo, ya que ésta siempre subía de valor. De este modo, se acabó formando una burbuja especulativa que servía de motor económico y otorgaba a los acumuladores de capital un destino rentable de inversión.

En el Estado español la privatización del suelo construible legislada por el gobierno de J.M. Aznar, provocó que éste pasase a ser objeto de una gran especulación de la cual se aprovecharon quienes podían invertir en él. Desde entonces la construcción pasó a ser un sector clave en la economía española, alimentando las tasas de crecimiento económico durante cerca de una década.

La burbuja inmobiliaria, al igual que en el Estado español, fue un fenómeno que estuvo presente en casi todos los países que atravesaron decididamente la etapa neoliberal: primero en Gran Bretaña con la privatización de las viviendas sociales, en EE.UU. a través de una cada vez más empobrecida y endeudada clase trabajadora. Cuando los impagos hipotecarios de familias empobrecidas en EEUU –donde la burbuja inmobiliaria y el endeudamiento también habían servido de motor económico durante la fase de prosperidad neoliberal– provocaron la quiebra de Lehman Brothers, el circuito de inversión, especulación y endeudamiento que servía de motor económico se paralizó a nivel internacional, cortando los flujos financieros que alimentaban las burbujas y destapando el carácter artificial y virtual del crecimiento económico de las últimas décadas. La parálisis de las inversiones no sólo afectó al sector inmobiliario, afectó

también al sector productivo real, donde las industrias dejaron de obtener financiación debido a la parálisis inversora imperante. De este modo, en los años sucesivos a 2008, la crisis traspasaría fronteras y sectores, afectando severamente a las principales fuentes de crecimiento económico del modelo neoliberal, pero también al ámbito productivo real y más concretamente al sector industrial, recrudeciendo la crisis del empleo en los países occidentales.

Con el estallido de la crisis diversos países del bloque occidental sufrieron importantes dificultades económicas. Es el caso de EEUU, que pudo sortear la quiebra emitiendo más deuda pública (actualmente ésta es cerca de tres veces el PIB del país) y dinero (bajando su precio hasta la gratuidad a través de las continuas rebajas de la tasa de interés) propiciando de este modo que el dinero siga fluyendo y evitando nuevas quiebras. En Europa las peores consecuencias fueron para los países de la periferia, pertenecientes al segundo grupo identificado anteriormente (aquellos cuya economía se basa en el endeudamiento), entre ellos el Estado español, los cuales habían disfrutado de una gran prosperidad previa gracias a factores que alimentaban el desequilibrio que provocó la crisis. El resultado ha sido que dichos países han terminado con una economía ampliamente paralizada por la incapacidad de financiación y con una gran deuda privada y pública; muchas veces con los bancos de países del centro europeo como Alemania como acreedores y con una economía muy poco competitiva debido a la apuesta por la especulación como motor de crecimiento.

Durante la fase de prosperidad neoliberal el sector industrial fue menguando y reduciendo su presencia en las economías occidentales. El sector servicios fue sustituyendo paulatinamente a aquel, pero incluso en la fase de prosperidad era incapaz de garantizar la buena salud del mercado laboral por la baja calidad de los empleos creados y la persistencia de niveles importantes de paro estructural. La llegada de la crisis repercutió muy negativamente en el sector industrial donde se destruyeron multitud de puestos de trabajo y se cerraron numerosas fábricas y empresas. De este modo, durante la etapa neoliberal se ha consolidado la sustitución parcial del sector industrial por el sector servicios, provocando importantes transformaciones en el ámbito laboral como son la precarización y la caída de los salarios, lo cual ha tenido importantes efectos sobre la crisis. Si la crisis del 73 había sido en el lado de la oferta (se incrementaban espectacularmente los costes de la producción y la inflación), lo que se produce con la crisis de 2008 es una nueva crisis en el lado de la demanda, al igual que la crisis de 1929. En ello tuvo especial impacto el estancamiento e incluso reducción de los salarios, resultado del cambio de política económica articulado en los 70 y 80 a partir del establecimiento del modelo neoliberal.

Lo más sorprendente de esta crisis no es que no pudiera ser prevista y evitada, sino que su aún pendiente superación no parece implicar cambios o transformaciones del modelo económico. Recordemos que hasta ahora toda crisis importante del sistema capitalista ha sido superada con una remodelación, una reformulación, una readaptación en definitiva del sistema capitalista a las nuevas condiciones, permitiéndole superar modelos agotados. Así fue en la crisis del 29 y en la del 73. Pero a la crisis del modelo neoliberal no le está siguiendo una reformulación del sistema que evite superar las contradicciones que genera mientras se buscan nuevos modos de crecimiento. Por el contrario, se siguen acentuando sus dinámicas, esto es, se están intensificando como solución de la crisis económica los mismos factores que la provocaron: mayor devaluación salarial, mayor financiarización, mayor apertura económica a la globalización, políticas *austericidas*, etcétera.

La reacción contra la crisis estaba determinada por las propias condiciones impuestas durante la etapa neoliberal. Nos estamos refiriendo a las importantes cesiones en soberanía económica que supuso la creación de la moneda única y la renuncia a la soberanía monetaria por parte de cada país de la zona euro. Esta cesión imposibilitaba buena parte de las medidas económicas tradicionales que los estados tenían para afrontar las crisis, como es la devaluación de la moneda propia en circunstancias de alto endeudamiento. Cerrada esta opción, las pocas opciones que han quedado a los países para afrontar dicha crisis han sido la de devaluar los salarios, las políticas de austeridad y tratar de ganar competitividad en la economía global mediante un *sprint* en la carrera a la baja por el *dumping social*, en un intento por atraer inversores extranjeros.

A partir de 2011 se produce una segunda etapa de la crisis en que las tendencias negativas se recrudecen, en parte debido al impacto de las políticas basadas en la ortodoxia neoliberal. Como hemos señalado, las políticas expansivas estaban seriamente limitadas por la cesión de la soberanía monetaria a la UE, la cual imponía a través del Banco Central Europeo, sobre todo a partir de las llamadas *políticas austericidas*, una limitación del gasto público que estrangula muchas veces el gasto social. Ello provocó una mayor carencia de demanda y de consumo debido a la pérdida de poder adquisitivo que se produjo para una parte importante de la población.

Gran parte del empresariado español obtuvo muchos beneficios en la fase de prosperidad de la etapa neoliberal gracias a desarrollar una frágil economía basada en mano de obra barata y de baja calidad (con una muy alta temporalidad y empleos creados en sectores que requieren baja formación y/o especialización como los servicios o la construcción), lo cual explica el gran impacto de la crisis en el Estado español.

Una vez acontecida la crisis del modelo neoliberal, podemos realizar un balance preliminar del conjunto de la etapa neoliberal, el cual nos emplaza a señalar una de sus principales consecuencias que desarrollamos a continuación: el auge de la desigualdad, sobre la cual se han desarrollado análisis actualmente muy relevantes que arrojan luz sobre importantes tendencias omitidas durante toda esta etapa histórica.

3.2.3 El aumento de la desigualdad y los factores omitidos

Una de las características más ampliamente identificada como una de las tendencias más importantes del periodo neoliberal ha sido el espectacular aumento de la desigualdad producido desde los años 80 (exponemos los datos de esta tendencia en el Capítulo 7). Este aumento de la desigualdad se ha dado tanto a nivel global, con una muy pequeña minoría situada en los estratos más ricos de la economía global que ha multiplicado sus ingresos y patrimonio durante estas décadas; como a nivel intra-estatal en la mayoría de los países desarrollados en los que se ha establecido dicho modelo, donde se ha producido un aumento de la desigualdad con las mismas características que a nivel global: una minoría situada entre los estratos más ricos de la sociedad ha prosperado espectacularmente durante el periodo neoliberal a la vez que importantes capas de la población han sufrido un estancamiento de sus ingresos y patrimonio e incluso una reducción.

En el *World Outlook Economics* que la OCDE publicó en 2007 se reflejaba una caída de las rentas salariales del 65% al 55% del total del ingreso nacional entre 1985 y 2005 en los países industrializados, caída del 10% acaparada por las rentas del capital. Del mismo modo, el reciente y extenso *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015* de la OIT expone de forma minuciosa el incremento de la desigualdad a largo plazo producido

desde los 80. Más espectaculares son los datos ofrecidos por instituciones tan dispares como la ONG Intermon Oxfam o el banco de inversión Credit Suisse.

Intermón Oxfam, en sus informes sobre pobreza y desigualdad de los últimos años, ha analizado el aumento de la desigualdad durante las últimas tres décadas, desde los años 80, determinando sus proporciones y los factores que han incidido en su auge:

“Casi la mitad de la riqueza mundial está en manos de sólo el 1% de la población; La riqueza del 1% de la población más rica del mundo asciende a 110 billones de dólares, una cifra 65 veces mayor que el total de la riqueza que posee la mitad más pobre de la población mundial; La mitad más pobre de la población mundial posee la misma riqueza que las 85 personas más ricas del mundo; Siete de cada diez personas viven en países donde la desigualdad económica ha aumentado en los últimos 30 años; El 1% más rico de la población ha visto cómo se incrementaba su participación en la renta entre 1980 y 2012 en 24 de los 26 países de los que tenemos datos; En Estados Unidos, el 1% más rico ha acumulado el 95% del crecimiento total posterior a la crisis desde 2009, mientras que el 90% más pobre de la población se ha empobrecido aún más” (Oxfam, 2014: 2-3).

Si profundizamos en el informe por países, comprobaremos que son precisamente los países donde más se ha desarrollado el modelo neoliberal aquellos en los que más ha aumentado la desigualdad.

El informe de la ONG relaciona directamente este aumento de la desigualdad con factores asociados directamente a la etapa neoliberal, como son la desregulación financiera y el aumento de la financiarización de la economía, la bajada de impuestos a los más ricos, la desindustrialización de trabajadores, la escasa movilidad socio-económica, etc. Datos similares sobre la desigualdad percentil ofrece el banco Credit Suisse (2015), quién además ha calculado el aumento de nuevos millonarios durante el periodo de crisis, aumento que fija en un 13% en el Estado español sólo entre 2012 y 2013, llegando a un total de 400.000. Las estadísticas más recientes de la Agencia Tributaria (AEAT) señalan un aumento de un 8% en el número de súper millonarios (personas que declaran un patrimonio mayor a 30 millones de €) en el Estado español sólo en 2014. Lo contradictorio de esta situación es que a la vez que aumentaban los millonarios y los súper-millonarios, en plena crisis, también ha aumentado de forma intensa el número de personas en la pobreza o en riesgo de pobreza.

Pero este espectacular aumento de la desigualdad, que ha beneficiado a una minoría de individuos en detrimento de una mayoría de ellos, no ha beneficiado a unos individuos y perjudicado a otros por factores individuales, aleatorios o contingentes, sino al contrario, se ha producido en función de un factor estructural que ha sido ampliamente ignorado y omitido a lo largo de las últimas décadas, precisamente aquellas que componen el periodo neoliberal. Nos estamos refiriendo a la divergencia generada en torno a los ingresos del capital y los ingresos del trabajo, la cual ha sido estudiada por diversos autores, entre los que destacamos Krugman (2005), Karabarbounis y Neiman, (2013), Husson (2013A; 2013B), Zabalo (2012), Stiglitz (2012), Stockhammer (2010), Navarro (2006) y Álvarez, Luengo y Uxó (2013), quienes han documentado esta divergencia y los factores que la han causado. Todos coinciden en señalar las transformaciones que se vienen produciendo desde los años 70 y que hemos identificado como principales características del periodo neoliberal.

Uno de los elementos clave del periodo neoliberal ha sido la omisión de una concepción que ha sido central durante todo el S.XIX y tres cuartas partes del S.XX, nos referimos a la existencia de clases socio-económicas como factor elemental del sistema socio-económico, las cuales determinan la función y la suerte de los individuos dentro de

dicho sistema. El planteamiento ontológico de la teoría económica hegemónica bajo el modelo neoliberal, la teoría neoclásica, y su reduccionismo individualista omite cualquier concepción grupal que vaya más allá del mero atomismo individualista.

El «*dogma neoliberal*» ha servido para poner al conjunto de la población bajo el mismo objetivo teleológico: el crecimiento económico. Según los planteamientos teóricos neoliberales (recordemos la *Curva de Kuznets*) el crecimiento económico a partir de cierta etapa haría descender la desigualdad y permitiría mejorar el bienestar del conjunto de la población. Con dicho planteamiento se han impulsado las medidas del periodo neoliberal “*con el fin de recuperar las tasas de beneficio se llevaron a cabo medidas que contribuían a erosionar la capacidad de negociación de los trabajadores y se impulsó una distribución de la renta en la que el peso de los salarios disminuía y, a cambio, aumentaba el porcentaje obtenido por las rentas del capital*” (Álvarez, Luengo y Uxó, 2013: 26).

Si hacemos balance de dicho periodo, con tres décadas de auge y casi una de crisis (por lo que podemos considerar que ha completado un ciclo), la conclusión evidencia que la realidad es opuesta al pronóstico que fundamenta la *Curva de Kuznets*: por un lado las rentas del capital han aumentado espectacularmente, no así las del trabajo; por otro lado, el crecimiento económico de dicho periodo solo ha sido aprovechado por la élite socio-económica que se encuentra en los estratos más ricos de la población, cúspide de la pirámide socio-económica que ha visto incrementar su riqueza hasta niveles sin precedentes. La mayoría de la población, sobre todo aquella que se sitúa por debajo del percentil 90 (9 de cada 10 ciudadanos), ha visto como su renta se estancaba o incluso disminuía.

Con el neoliberalismo se ha producido una distorsión ideológica por la cual intereses asociados únicamente a los poseedores de capital son representados como intereses del conjunto de la población. El abandono de los planteamientos y discursos articulados en torno a la clase socio-económica como factor central de la economía ha servido para el establecimiento de medidas y políticas que no han sido analizadas en función de dicho factor –lo que podría haber identificado a quienes beneficiaban y a quienes perjudicaban dichos cambios– propiciando el establecimiento de todo un conjunto de medidas beneficiosas para una clase pero perjudiciales para la otra.

La concepción de clase socio-económica es un elemento sustancial en esta tesis ya que el objeto de estudio de ésta refiere a la degradación vivida por gran parte de la clase trabajadora precisamente como consecuencia del cambio en la relación de fuerza entre capital y trabajo. En el Capítulo 6 desarrollaremos los elementos teóricos de este factor a nivel sociológico. A continuación vamos a abordar esta cuestión en su plano económico a partir de las aportaciones de uno de los autores con mayor relevancia académica en la disciplina económica de los últimos años: Thomas Piketty.

El Capitalismo en el S.XXI de Thomas Piketty (2014)²⁵ articula todo su desarrollo en torno a las concepciones de capital y trabajo, en concreto sobre la divergencia entre los ingresos que unas y otras perciben y el patrimonio que aquellas acaban acaparando en

²⁵ Pese al indiscutible éxito de dicha obra, ha sido también objeto de importantes críticas que, si bien no invalidan sus aportaciones que aquí exponemos, sí cuestionan algunos fundamentos de la misma. Es el caso de determinadas concepciones utilizadas por éste (cómo define *capital*), aspectos omitidos (por ejemplo, los rentistas) y propuestas de dudosa eficacia para resolver esta problemática (nuevas formas de reformismo). Para una profundización en la crítica a Piketty: *¿Cómo podemos utilizar lo que aprendemos del libro de Thomas Piketty sobre el capitalismo del siglo XXI?* de Erick Toussaint; También la revista *Les Possibles* de ATTAC Francia: “*Réflexions sur « Le capital au XXIe siècle » de Thomas Piketty*”, disponible en <http://cadtm.org/Reflexions-sur-Le-capital-au-XXIe>.

detrimento de éstas. Piketty ha logrado explicar el auge, a medio y largo plazo, de una desigualdad económica sistemática y endémica provocada por la relación entre los ingresos generados por el capital y los generados por el trabajo.

La obra de Piketty se fundamenta en una ley que resulta evidente y lógica²⁶: si $[r > g]$ a largo plazo, la desigualdad crecerá inexorablemente a favor de quienes obtengan sus ingresos del acervo de capital poseído: “*cuando la tasa de rendimiento del capital supera de modo constante la tasa de crecimiento de la producción y del ingreso –lo que sucedía hasta el S.XIX y amenaza con volverse la norma en el S.XXI–, el capitalismo produce mecánicamente desigualdades insostenibles, arbitrarias*” (Piketty, 2014: 15). De modo que, situándose habitualmente la tasa de rentabilidad del capital entre el 4 o 5%, se necesitaría un alto crecimiento económico (superior al 3% anual de forma sostenida a lo largo de décadas) para evitar que “*los patrimonios heredados dominen por mucho a los patrimonios constituidos a lo largo de una vida de trabajo, y que la concentración del capital alcance niveles muy elevados y potencialmente incompatibles con los valores meritocráticos y los principios de justicia social*” (Piketty, 2014: 42).

Las aportaciones de este autor, tal vez sin pretenderlo, nos permiten establecer un criterio evidente para una definición satisfactoria de *clase*: la clase socio-económica a la que pertenece una persona es determinada por la principal fuente de la que la persona –o su *familia* u *hogar* como núcleo económico– adquiere sus ingresos, sea (A) a través de la posesión y/o gestión²⁷ de *capital*, o (B) del empleo de la *fuerza de trabajo* propia. Después de todo, este planteamiento no es nada novedoso: “*la distribución de la producción entre los salarios y los beneficios, entre los ingresos por trabajo y los del capital, siempre ha constituido la primera dimensión del conflicto distributivo. Ya en las sociedades tradicionales, la oposición entre el propietario de los bienes inmuebles y el campesino, entre quien posee la tierra y quien le aporta su trabajo, quien recibe la renta de los bienes raíces y quien la paga, era el fundamento de la desigualdad social y de todas las rebeliones. La Revolución Industrial parece haber exacerbado el conflicto capital-trabajo*” (Piketty, 2014: 53). Este criterio retoma concepciones respaldadas por importantes tradiciones sociológicas y económicas como la marxista, pero también de autores clásicos opuestos a éste, como Max Weber.

En sentido contrario, la definición de nuestro planteamiento es más idóneo para la época contemporánea ya que nos permite clasificar en una clase u otra a determinadas formas variadas e híbridas que escapaban a la definición clásica. Se adapta, por lo tanto, a la realidad actual de la sociedad post-industrial en la que el bloque de los trabajadores industriales –referencia ontológica de los planteamientos marxistas y decimonónicos– constituye una parte cada vez menor de la población. Las aportaciones de Piketty demuestran el carácter crucial –a la hora de determinar el futuro económico de una persona – del hecho de contar, o no, con la posesión de *capital* suficiente como para no necesitar vender la *fuerza de trabajo*, sea en el sector industrial o en el sector servicios.

Una de las tendencias expuesta, no sólo en la obra de Piketty, sino también en las anteriormente señaladas, es la primacía del capital. Para aspirar a situarse entre los más prósperos de una sociedad ya no basta con ejercer profesiones tradicionalmente asociadas

²⁶ Donde r es la tasa media de rentabilidad del capital y g la tasa de crecimiento económico

²⁷ Incluimos el concepto gestión del capital dentro de la clase capitalista porque, aunque en principio ésta sea una profesión, una forma de trabajo asalariado, su suerte depende y responde a los mismos intereses que los de los poseedores de capital. Se sitúa, por lo tanto, del lado del capital y de los intereses asociados a éste en la relación dialéctica con el trabajo. De este modo solventamos la problemática que determinadas figuras profesionales podrían suponer para nuestra definición de clase, como es el caso de los ejecutivos, directivos, los brokers de bolsa, asesores financieros, directivos bancarios, etc.

al éxito, como las llamadas liberales –médicos, abogados, ingenieros o similares–, ya que casi todas las profesiones están abocadas a la mediocridad²⁸. Aspirar a obtener una gran fortuna, aquellas que se sitúan en las escalas más altas de la jerarquía social, sólo es posible a través de la posesión y/o de la gestión del capital.

Las aportaciones de Piketty en esta materia son evidentes: la desigualdad generada en las últimas décadas responde a la mayor capacidad de reproducción y ampliación de los capitales acumulados frente a los ingresos generados por la venta de *fuerza de trabajo*. El modelo neoliberal ha tenido una función evidente en este proceso al desencadenar la transformación socio-económica que ha posibilitado este auge de la desigualdad al eliminar muchos de los mecanismos implantados por el modelo social que moderaban esta tendencia sistémica hacia la desigualdad.

Los análisis de Piketty muestran tendencias económicas a largo plazo poco optimistas sobre el crecimiento económico y exponen la creciente importancia que la rentabilidad del capital adquiere en esta situación:

“La tasa de rendimiento puro del capital –en general de 4-5%– siempre fue superior a la tasa de crecimiento mundial a lo largo de la historia, pero la diferencia se estrechó mucho durante el S.XX, y principalmente en la segunda mitad de ese siglo cuando el crecimiento mundial alcanzó el 3,5 - 4% anual. Muy probablemente, la diferencia debería aumentar de nuevo durante el S.XXI a medida que se desacelere el crecimiento. Según el escenario central, la tasa de crecimiento mundial podría ser del orden de 1,5% anual entre 2050 y 2100, aproximadamente el mismo nivel que en el S.XIX” (Piketty, 2014: 389).

Por lo tanto, hay motivos para considerar como excepcional y transitoria la época de los *treinta gloriosos* en la que prosperó la llamada “*clase media*”.

A la luz de los obvios datos actuales, que refieren al espectacular aumento de la desigualdad en las últimas décadas (expuestos de forma ampliada en el Capítulo 7), estamos en condiciones de refutar la anteriormente explicada *Curva de Kuznetz*, fundamento básico del «*dogma neoliberal*», y según la cual la desigualdad tendería a disminuir una vez se alcanza cierto umbral de desarrollo económico. Las tesis de Piketty y los datos históricos demuestran precisamente lo contrario: una vez alcanzado cierto umbral en la relación entre el acervo de capital y el *ingreso nacional* (la cantidad de recursos acumulada en forma de capital con los que cuenta una sociedad y el flujo de ingresos anuales que representa su actividad económica) el crecimiento económico se estanca o desacelera, lo que beneficia directamente a los poseedores del capital acumulado.

Piketty establece este umbral en 6 o 7 a 1, esto es que cuando una economía nacional alcanza una cantidad de riqueza o recursos acumulados que es 6 o 7 veces mayor al flujo de actividad económica –o riqueza producida y distribuida anualmente– dicha sociedad habría alcanzado el umbral a partir del cual mantener las altas tasas de crecimiento económico previas se hace insostenible. Este planteamiento entronca con nuestro planteamiento del *umbral de necesidades satisfechas*. Detrás de ambos planteamientos se haya la idea de que el crecimiento no puede ser infinito, existe cierta relación entre los recursos producidos, acumulados y disponibles y el flujo de actividad económica a partir del cual el crecimiento económico se vuelve tanto problemático como innecesario. Es, en realidad, una variante muy cercana al concepto marxista *hiper-acumulación de capital*.

²⁸ “Los ingresos del trabajo desaparecen progresivamente a medida que se sube en la jerarquía de los ingresos, y los del capital se vuelven, poco a poco, predominantes en el seno de los percentiles y de los milésimos superiores de la distribución” (Piketty, 2014: 301).

La sociedad que se desarrolla en estas condiciones económicas adquiere el carácter de «*hiper-patrimonial*», realizando la importancia del factor *clase* en nuestros términos definida: “*en una sociedad prácticamente estancada desde un punto de vista económico, las riquezas acumuladas en el pasado adquieren inevitablemente una importancia desmedida*” (Piketty, 2014: 184). Estamos en condiciones de hablar de *clases* porque la pertenencia a una u otra no depende del mérito personal ni de la trayectoria vital individual, al contrario, la clase es una condición que se hereda vía familiar: “*casi una sexta parte de cada generación recibirá en herencia más de lo que la mitad de la población gana con su trabajo a lo largo de toda una vida (y que en gran medida es la misma mitad que casi no recibe ninguna herencia)*”²⁹ (Piketty, 2014: 463). Por lo tanto, uno de cada seis individuos de cada generación, sin más mérito que el haber nacido en una determinada familia, nacen con por lo menos una vida de ventaja sobre la mitad de su generación. Ventaja que tendrán muchas posibilidades y facilidades de ampliar gracias a los mecanismos del sistema capitalista potenciados por el modelo neoliberal a través de la promoción del *libre mercado*.

La importancia del patrimonio legado vía familiar es el factor más importante que Piketty resalta a la hora de explicar la desigualdad, sobre todo a partir de las últimas décadas y de cara al futuro (en las generaciones nacidas a partir de los 70 y 80). Los grandes patrimonios se van acumulando a través de sucesivas generaciones que cada vez cuentan con mayores facilidades para reproducir de forma ampliada la fortuna familiar. Según Boston Consulting Group³⁰ la fortuna de los súper-ricos crecerá un 9,5% cada año hasta 2020, muy por encima de lo que crecerán los patrimonios medios.

En una sociedad con poco capital acumulado (y por lo tanto con pequeños patrimonios privados acumulados) y con altas tasas de crecimiento económico continuado gran parte de la clase trabajadora puede gozar de una movilidad social ascendente que les permita acercarse a los estratos más ricos de la población³¹. Estas fueron precisamente las condiciones que definían la situación después de la II Guerra Mundial, durante los *Treinta Gloriosos*, cuando hizo su aparición una masiva clase media. Después de aquella excepción que supusieron los *Treinta Gloriosos*, las grandes fortunas han vuelto a escena a partir de los 80 y sobre todo en la actualidad, resucitando la extrema desigualdad patrimonial que se vivió en la *Belle époque* y con ella las viejas contradicciones de clase: “*si el reparto capital-trabajo suscita tantos conflictos, se debe primero y ante todo a la extrema concentración del capital*” (Piketty, 2014: 54). Estamos, por lo tanto, de vuelta ante un antiguo conflicto que desarrollaremos en los siguientes capítulos: la *Lucha de Clases*.

²⁹ Piketty establece este cálculo para el conjunto de países desarrollados estudiados por él. En el caso del Estado español, donde la desigualdad económica es aún mayor, el dato es aún más dramático.

³⁰ Publicado en Internet: <http://www.bloomberg.com/news/articles/2016-06-07/fortunes-of-ultra-wealthy-to-grow-fastest-as-stocks-recover>

³¹ Sólo la destrucción del periodo de las dos guerras mundiales permitió un reequilibrio en la extrema desigualdad en patrimonios que el sistema capitalista decimonónico había generado a costa de crear una enorme masa social de desposeídos: “la reducción de la desigualdad a lo largo del siglo transcurrido era el producto caótico de las guerras y de los choques político-económicos provocados por éstas, y no el resultado de una evolución gradual, consensual y tranquila. En el S.XX fueron las guerras las que hicieron tabla rasa del pasado y no la apacible racionalidad democrática o económica” (Piketty, 2014: 300).

4 La dimensión sociológica del modelo neoliberal

El neoliberalismo es una corriente que suele relacionarse únicamente con el ámbito económico, ignorando las transformaciones que en el ámbito social se han producido con la llegada y la consolidación del modelo neoliberal. Dichas transformaciones no son contingentes ni arbitrarias, están en plena consonancia con los cambios ocurridos en el ámbito económico, en una correspondencia lógica y funcional que se ajusta a una determinada concepción de la naturaleza social humana: *“el neoliberalismo se basó en una potente estrategia de modificación de los valores sociales, de las fuentes de legitimación social, de las formas de socialización y de los impulsos éticos de la vida social y económica”* (Torres, 2008: 3).

La principal diferencia entre el neoliberalismo y el liberalismo clásico (el que se desarrolló a lo largo de los S.XVIII y XIX hasta que colapsó con las dos guerras mundiales como resultado) es que mientras el liberalismo clásico pretendía evitar intromisiones y obstáculos sobre unas condiciones y derechos que consideraban naturales (de ahí el *laissez-faire*), el objetivo de este nuevo liberalismo ha sido el de establecer las condiciones socio-económicas que permitan consolidar el sistema que proponen. En términos sociológicos el Neoliberalismo no es una simple ideología, es una racionalidad que *“tiende a estructurar y a organizar, no sólo la acción de los gobernantes, sino también la conducta de los propios gobernados. La racionalidad neoliberal tiene como característica principal la generalización de la competencia como norma de conducta y de la empresa como modelo de subjetivación”* (Laval y Dardot, 2012:15).

La diferencia es importante: mientras los liberales clásicos pretendían la mínima intromisión del Estado esperando a que el sistema de mercado floreciese por sí sólo, los neoliberales –conociendo las dramáticas consecuencias del colapso del capitalismo decimonónico: las dos guerras mundiales– plantearon la utilización del Estado y de todo tipo de instituciones para garantizar el establecimiento y la continuidad del sistema socio-económico basado en el capitalismo de mercado. Pero su alcance no ha sido sólo institucional, sus pretensiones son más amplias: *“el neoliberalismo es precisamente el despliegue de la lógica del mercado como lógica normativa generalizada, desde el Estado hasta lo más íntimo de la subjetividad”* (Laval y Dardot, 2013:25).

En todo este proceso el neoliberalismo se ha desplegado en muy diferentes ámbitos sociales, políticos y económicos, produciendo unas severas transformaciones cuyo sustento filosófico han sido los principios clásicos del liberalismo: el *individuo* y su *libertad*. Toda la doctrina neoliberal se basa en la interpretación particular que los liberales hacen de ambos conceptos, reduciéndolos a unas limitadas concepciones que encajan con los intereses de la clase capitalista. Tal y como hemos visto en el capítulo anterior, el concepto *individuo* es reducido a un mero agente con racionalidad maximizadora que busca placer y evita el dolor, siendo el mercado el marco ideal en el cual desarrolla su individualidad optando por unas mercancías u otras. En este capítulo comprobaremos como el valor de la *libertad* es intensamente esgrimido por los autores neoliberales, pero entendido desde un punto de vista muy reduccionista que omite factores cruciales como las condiciones materiales sobre las que se ejerce.

4.1 Origen histórico

Para comprender el aspecto sociológico del neoliberalismo y sus principales fundamentos debemos primero remitirnos a sus orígenes históricos, que situamos en las primeras teorizaciones liberales del S.XVIII. El S.XIX serviría para el establecimiento y consolidación de la transformación liberal del sistema socio-económico a través del triunfo de las *revoluciones burguesas*. Uno de los grandes precedentes a nivel sociológico del neoliberalismo fue Herbert Spencer³², quien reivindicaba un utilitarismo evolucionista y biológico que permitiera la prevalencia de los más aptos (los ricos) sobre los menos aptos (los pobres) mediante la *selección natural* que el mecanismo de *mercado* establecía. De ahí su rechazo a las medidas y leyes estatales que trataban de proteger a la población de los desequilibrios del sistema capitalista de mercado. Cabe señalar que “*el «spencerismo» introdujo algunos de los temas más importantes del neoliberalismo, en particular la primacía de la competencia en las relaciones sociales*” (Laval y Dardot, 2013: 38).

El asalto neoliberal al poder no se produjo solamente en las instituciones estatales. Fue una ocupación progresiva de las principales instituciones sociales, desde la universidad hasta los principales medios de comunicación y de producción cultural, con el objetivo de implantar las concepciones contractuales y competitivas en los que se fundamenta la *gubernamentalidad neoliberal*. El concepto foucaultiano *gubernamentalidad* se inscribe en las teorizaciones en torno a la biopolítica, refiere a una serie de *dispositivos* y *técnicas de sí* que sirven para la transformación, regulación y control (una forma de gobierno) de las concepciones y comportamientos de los individuos. Una forma de poder en red en el que son los propios sujetos los que se gobiernan a sí mismos bajo unos preceptos (los fundamentos neoliberales) exteriores interiorizados a través de las múltiples tecnologías mediáticas, para dirigirlos hacia unos fines políticos y económicos en el sentido amplio: “*a la revolución permanente de los métodos y estructuras de producción le debe corresponder igualmente la adaptación permanente de los modos de vida y de las mentalidades*” (Laval y Dardot, 2013: 86)

En los años 80 comenzaron a consolidarse transformaciones sociales que, después de la catarsis que supusieron los conflictivos años 70, estaban en consonancia con el

³² El neoliberalismo “*combina la rehabilitación de la intervención pública con una concepción del mercado centrada en la «competencia», cuya fuente se encontraba en el spencerismo de la segunda mitad del S.XIX*” (Laval y Dardot, 2013: 63).

modelo neoliberal que se implantaba en la sociedad occidental: se cristalizaba la posmodernidad como discurso dominante. El establecimiento de dichas transformaciones no fue casual, eran el resultado de un enorme proceso de consolidación de nuevas formas de concebir, pensar y actuar que habían sido desarrolladas de forma teórica durante las décadas anteriores. Estas transformaciones derivaron en “*un nuevo estadio del individualismo: el narcisismo designa el surgimiento de un perfil inédito del individuo en sus relaciones con él mismo y su cuerpo, con los demás, el mundo y el tiempo, en el momento en que el «capitalismo autoritario» cede paso a un «capitalismo hedonista» y permisivo (...) y se extiende un individualismo puro, desprovisto de los últimos valores sociales y morales*” (Lipovetsky, 1998: 50).

Para que el neoliberalismo lograra estas metas fue necesaria una serie de condiciones y actuaciones, entre las que destacamos: el ingenio para movilizar y asimilar fuerzas sociales emergentes (los nuevos movimientos sociales), el desarrollo científico de conocimientos y técnicas de análisis y control social y psicológico, el empleo de nuevas tecnologías y enormes recursos que la acumulación de capital ofrecía, el surgimiento de relaciones sociales cada vez más mediatizadas por tecnologías de la información, el auge de una sociedad basada en la *cultura-espectáculo* y, por último pero no menor en importancia, el desarraigo social e histórico de una sociedad posmoderna, en términos de Jameson (1984), cada vez más *esquizoide*. En las siguientes secciones revisaremos los diferentes aspectos en los que la ideología neoliberal se ha consolidado a lo largo de las últimas décadas en consonancia con la satisfacción de las necesidades que el sistema capitalista requería.

Podemos percibir la presencia de la gubernamentalidad neoliberal en múltiples realidades sociales actualmente vigentes. La libertad y la ambición individual se han convertido desde entonces en valores predominantes de esta sociedad, por encima de valores clásicos como la justicia social o la igualdad económica. En la siguiente sección analizaremos los elementos ideológicos más sustanciales del neoliberalismo. Pero hubo un economista polaco, Michal Kalecki, que supo pronosticar la llegada del neoliberalismo tres décadas antes de que éste se consolidase, exponiendo los fundamentos y los motivos de su aparición, por lo que merece que nos detengamos en sus postulados.

4.1.1 Antecedentes históricos: el pronóstico de Kalecki

Puede parecer contradictorio comenzar el desarrollo de un capítulo dedicado al ámbito sociológico con la obra de un economista. Lo cierto es que Michal Kalecki en 1944 supo prever mejor que cualquier sociólogo las consecuencias sociales y políticas del modelo económico orientado al *pleno empleo* que surgía en esos momentos. El mérito no es solamente el de la previsión de determinadas problemáticas y cambios, sino también el análisis de los elementos que los sustentarían y la reacción de los principales agentes que intervinieron en la cuestión. Aquel análisis de la problemática inherente a un modelo económico basado en el *pleno empleo* sirve en la actualidad como un estudio fundamental para comprender las motivaciones que propiciaron el auge del modelo neoliberal y las principales características del mismo, sobre todo en relación al aumento del desempleo, de la pobreza laboral y de la precariedad, y su perpetuación crónica.

Tanto Kalecki como Keynes habían comprendido que el *pleno empleo* podía solucionar la parálisis económica de la crisis del 29, y para conseguirlo ambos proponían la intervención estatal, con un aumento del gasto público que impulsase la *demandas efectiva* a través de inversiones que tendrían un efecto *multiplicador* en toda la economía.

El debate se estableció precisamente contra los teóricos que defendían la ortodoxia de la Escuela Neoclásica, la cual establecía determinadas leyes que en teoría refutaban los nuevos planteamientos.

Una de esas leyes fue conocida como la *Tesis del tesoro*, según la cual una determinada cantidad de inversión pública ocasionaría una reducción de similar proporción en inversión privada. Los economistas clásicos esgrimían la necesidad de presupuestos públicos austeros por los hipotéticos efectos perversos que el gasto público pudiera tener sobre las inversiones privadas, pero las consecuencias de esta ley fueron peores: “En 1931, el gobierno británico fue conducido a la ruina por su creencia de que era necesario tener un presupuesto equilibrado para poder salvar la paridad externa de la libra” (Robinson, 1969). Otra ley neoclásica que fue rechazada por la reformulación keynesiana versaba precisamente sobre la tasa de empleo y los salarios. Los economistas neoclásicos proponían la bajada de los gastos salariales para incentivar las inversiones, lo que fue refutado por Keynes y Kalecki por incrementar el defecto de *demanda efectiva*. En ambas leyes, la teoría neoclásica parecía más *defender* los intereses de la clase capitalista que los del conjunto de la economía. Precisamente esta intuición fue expresada por Kalecki en 1944, en un artículo que desarrollaba las consecuencias sociales y políticas de una situación de pleno empleo perdurable.

En el mencionado artículo, *Aspectos políticos del pleno empleo*, Kalecki predijo una serie de desarrollos posibles una vez que los gobiernos hubiesen comprendido la capacidad del Estado para generar las condiciones necesarias para el mantenimiento del *pleno empleo*. Lejos de concebir perspectivas halagüeñas, Kalecki comprendió la problemática socio-política en ciernes que tal situación conllevaría, algo para lo que Keynes no estaba preparado debido a su formación académica neoclásica, pero sí el polaco, gracias a que su concepción económica marxista incorporaba los aspectos político y social en el análisis de la realidad socio-económica.

Kalecki comienza su artículo expresando su extrañeza ante la oposición de economistas, industriales y banqueros a las políticas de *pleno empleo*: “el aumento del producto y el empleo no beneficia sólo a los trabajadores, sino también a los empresarios, porque sus ganancias aumentan. (...) no reduce las ganancias porque no implica ninguna tributación adicional. En la depresión los empresarios suspiran por un auge, ¿por qué no aceptan gustosos el auge «artificial» que el gobierno puede ofrecerles?” (Kalecki, 1944: 351). El propio economista polaco señala que son motivos políticos y no económicos los causantes de esta oposición y expone tres razones para que la clase capitalista se oponga a las políticas del *pleno empleo*:

- **Resistencia de los “capitanes de la industria” a aceptar la intervención gubernamental en la cuestión del empleo:** rentistas, industriales, banqueros y economistas afines a éstos siempre se han posicionado en contra de la intervención estatal, pero esta oposición es especialmente intensa respecto a las políticas de pleno empleo:

“Bajo un sistema de *laissez faire* el nivel del empleo depende en gran medida del llamado estado de la confianza. Si tal estado se deteriora la inversión privada declina, lo que se traduce en una baja de la producción y el empleo (directamente y a través del efecto secundario de la reducción del ingreso sobre el consumo y la inversión). Esto da a los capitalistas un poderoso control indirecto sobre la política gubernamental; todo lo que pueda sacudir el estado de la confianza debe evitarse cuidadosamente porque causaría una crisis económica. Pero en cuanto el gobierno aprenda el truco de aumentar el empleo mediante sus propias compras este poderoso instrumento de control perderá su eficacia. Por lo tanto, los déficits

presupuestarios necesarios para realizar la intervención gubernamental deben considerarse peligrosos. La función social de la doctrina del «financiamiento sano» es hacer el nivel del empleo dependiente del estado de la confianza” (Kalecki, 1944: 352).

Consideramos importante señalar la relación y la similitud entre esta aportación de Kalecki y el fenómeno que en esta tesis hemos llamado «*doctrina neoliberal*». La idea es simple: si las condiciones socio-económicas de la población (a través del empleo) dependen de forma directa de la prosperidad de la economía capitalista y no de la intervención estatal (como es en el caso de una apuesta pública por el *pleno empleo*), las capitalistas adquieren el poder de condicionar la política estatal hacia sus propios intereses. De este modo, pueden forzar continuamente al gobierno de turno a que establezca las mejores condiciones para la rentabilidad del capital, de lo contrario las dificultades económicas aumentarán afectando al conjunto de la población y al propio gobierno.

- **La resistencia a la dirección del gasto gubernamental:** el gasto público puede ir en dos direcciones, las inversiones públicas o el subsidio al consumo. Respecto a las inversiones públicas el principio fundamental que esgrimen sus opositores es que la inversión pública no compita con la inversión privada, porque podría reducir la rentabilidad de esta última y provocaría su reducción. El primer peligro que ven los capitalistas en esta intervención es la posible desmercantilización mediante nacionalización de diversos ámbitos, como los transportes o los servicios públicos, lo que reduciría los destinos rentables de inversión disponibles y la dependencia social del mercado capitalista. Por otro lado, el propio Kalecki señala que los subsidios al consumo encuentran aún una mayor oposición debido a la ética capitalista del trabajo, que implica el deber de trabajar a cambio de cualquier contrapartida (como veremos con la «*contradicción Speenhamland*»).
- **Resistencia a los cambios políticos y sociales resultantes del pleno empleo:** pese a ser el último es el más importante (el desarrollo posterior del artículo se realiza a partir de él). Está directamente relacionado con el empoderamiento que la clase trabajadora alcanzaría en una situación de pleno empleo y sus consecuencias políticas y sociales:

“Bajo un régimen de pleno empleo permanente, «el despido» dejaría de desempeñar su papel como medida disciplinaria. La posición social del jefe se minaría y la seguridad en sí misma y la conciencia de clase de la clase trabajadora aumentaría. Las huelgas por aumentos de salarios y mejores condiciones de trabajo crearían tensión política. Es cierto que las ganancias serían mayores bajo un régimen de pleno empleo que su promedio bajo el «*laissez faire*», y aun el aumento de salarios resultante del mayor poder de negociación de los trabajadores tenderá menos a reducir las ganancias que a aumentar los precios, de modo que sólo perjudicará los intereses de los rentistas. Pero los dirigentes empresariales aprecian más la «disciplina en las fábricas» y la «estabilidad política» que los beneficios. Su instinto de clase les dice que el pleno empleo duradero es poco conveniente desde su punto de vista y que el desempleo forma parte integral del sistema capitalista «normal»” (Kalecki, 1944: 354).

Este planteamiento de Kalecki describe en gran parte lo que sucedió durante la conflictiva década de los 70 y, además, entronca directamente con la problemática que sufriría la economía capitalista en una situación en la que el «*efecto-renta*» imperase. El disciplinamiento de la trabajadora por parte del capitalista se vería

seriamente perjudicado si la trabajadora tuviese alternativas de empleo, o menor necesidad del mismo.

Kalecki expuso dos de las posibles salidas por las que la clase capitalista podría optar ante esta situación tan problemática para su pervivencia: la *vía fascista* o la *teórico-retrógrada*.

La salida fascista –llevada a cabo por el régimen nazi– sustituye al liberalismo cuando el capitalismo liberal es incapaz de generar tasas de empleo suficientes para evitar una conflictividad social que amenace al propio sistema capitalista. Es entonces cuando se impone un régimen que logra su legitimación social gracias a lograr el *pleno empleo* abandonando determinados fundamentos de la ortodoxia liberal y potenciando un capitalismo dirigido por una alianza entre élites económicas y fuerzas reaccionarias: “*La resistencia a la política de gasto gubernamental como tal se supera bajo el fascismo por el hecho de que la maquinaria estatal se encuentra bajo el control directo de una combinación de las grandes empresas y los arribistas fascistas. Se elimina la necesidad del mito de las «finanzas sanas», que servía para impedir que el gobierno contrarrestara una crisis de confianza con el gasto*” (Kalecki, 1944: 355). En esta salida el aumento de la *demanda efectiva* se realiza a través del incremento espectacular del gasto en armamento, lo que induce al rearme competitivo entre países y a la generación de guerras. La guerra impone una necesidad creciente de producción y reestablece unas condiciones de escasez que permite mantener la disciplina en las fábricas, al igual que el régimen impone disciplina en las calles.

La segunda salida que expone Kalecki la descartaba a corto plazo debido a la legitimación política y social que las políticas de *pleno empleo* habían adquirido en aquellos años. Aun así comprendía la posibilidad de que a medio plazo se impusiera esta salida; su fundamento se basa en un retorno a la ortodoxia de la teoría neoclásica, rechazando las medidas públicas destinadas a lograr el *pleno empleo* y volviendo al dogma del mercado capitalista como mecanismo armonioso capaz de ajustar todos los desequilibrios. La prestigiosa economista keynesiana Joan Robinson se refirió a los economistas defensores de estos planteamientos como “*economistas prekeynesianos después de Keynes*” (Robinson, 1964: 25-35).

Kalecki expuso como, pese al éxito de las políticas de *pleno empleo*, aún permanecía latente “*la concepción de contrarrestar la depresión mediante el estímulo a la inversión privada. Esto puede hacerse rebajando la tasa de interés, disminuyendo el impuesto al ingreso o subsidiando la inversión privada directamente en esta u otra forma. No es sorprendente que tal programa resulte atractivo para las «empresas». El empresario sigue siendo el conducto de ejecución de la intervención. Si no siente confianza en la situación política no aceptará invertir*” (Kalecki, 1944: 357). De nuevo Kalecki acertó en los años 50 lo que sucedió dos décadas después, describiendo partes fundamentales de lo que fue la transformación neoliberal. Pero el economista polaco estaba convencido de que el estímulo de la inversión mediante la bajada de la tasa de interés y del impuesto sobre el ingreso no podría prevenir el desempleo masivo a medio plazo debido al carácter cíclico del capitalismo. El sistema requeriría continuas bajadas de tasas de interés e impuestos sobre los ingresos hasta el punto de volverse negativos, ya que el impacto de éstos sobre la economía sería cada vez menor.

Más de medio siglo después, hoy podemos afirmar que Kalecki estaba en lo cierto cuando pronosticaba que

“este estado de cosas es sintomático quizá del futuro régimen económico de las democracias capitalistas. En la depresión, bajo la presión de las masas o aun sin ella, la inversión pública financiada con préstamos se realizará para impedir el desempleo en

gran escala. Pero si se intenta aplicar este método para mantener el alto nivel de empleo alcanzado en el auge subsiguiente, es probable que surja una fuerte oposición de los «líderes empresariales». (...) el pleno empleo duradero no les agrada en absoluto. Los trabajadores se «saldrían de control» y los «capitanes de la industria» estarían ansiosos de «enseñarles una lección». Además, el aumento de precios en el auge es desventajoso para los pequeños y grandes rentistas y los hace que «se cansen del auge» (Ibíd.: 358).

Basta un examen de la actualidad y de la historia socio-económica reciente para comprobar hasta qué punto se han cumplido los pronósticos kaleckianos. El abandono de las políticas de *pleno empleo*, la vuelta a la ortodoxia neoclásica, las restricciones presupuestarias públicas, la incentivación de la inversión privada mediante la bajada de los tipos de interés y de los impuestos a los ingresos, son todos ellos fenómenos que han caracterizado la etapa neoliberal. Además, la mayor aportación de Kalecki fue la de desvelar las motivaciones ocultas de la clase capitalista para oponerse al *pleno empleo* y su necesidad de forzar el cambio hacia lo que acabó siendo el modelo neoliberal, las cuales coinciden de forma directa con el planteamiento de esta investigación: el carácter disciplinante de problemáticas laborales como el desempleo, la precariedad y los bajos salarios.

De hecho, su pronóstico se cumple incluso cuando, exponiendo como podría materializarse la salida *teórico-retrógrada* (la vuelta a planteamientos económicos neoclásicos), describe como fue el surgimiento del modelo neoliberal y su implantación en los años 70, en medio de la alta conflictividad social y laboral que ya había previsto:

“En esta situación es probable la formación de un bloque poderoso entre las grandes empresas y los rentistas, y probablemente encontrarían a más de un economista dispuesto a declarar que la situación es manifiestamente inconveniente. La presión de todas estas fuerzas, y en particular de las grandes empresas -por regla general influyentes en algunos departamentos gubernamentales-, induciría con toda probabilidad al gobierno a volver a la política ortodoxa de reducción del déficit presupuestal” (Ibíd.).

Una de las principales conclusiones de Kalecki fue la de aseverar que la economía está condicionada no sólo por ciclos económicos, sino también por *ciclos políticos*, los cuales regulan el tipo de intervención gubernamental en función del momento del ciclo y del estado de las fuerzas sociales y políticas. Es evidente, a la luz en el contraste entre las aportaciones de Kalecki y la materialización histórica del proyecto neoliberal, que la etapa neoliberal corresponde a la segunda salida que tenía la clase capitalista, tal y como fue expuesta por Kalecki tres décadas antes de que ésta se materializase. En la actualidad, una vez completado un ciclo dentro del modelo neoliberal (auge, desarrollo y crisis), no aparece una salida clara a la problemática situación actual: la vuelta a la apuesta por políticas de *pleno empleo* no ha pasado de ser una opción efímeramente intentada, aunque defendida por numerosos autores y autoridades, mientras que desde las principales instituciones se sigue apostando por la ortodoxia neoclásica.

De carácter más preocupante son los conatos sobre una posible salida fascista, conatos que se materializan en el auge de la extrema derecha en Europa, de candidatos nacional-populistas como Donald Trump en EE.UU, en el *brexit* y en el estallido de enormes guerras que han propulsado el gasto militar, y con ello la *demanda efectiva*, permitiendo a diversos países desarrollados mantener su economía. En mitad de una crisis económica que parece no poder superarse y cuyas repercusiones sociales solo tienen parangón en la crisis del 29 –con la misma problemática en torno al desempleo ocasionada por la misma ortodoxia neoclásica- el peligro de retorno de elementos fascistas para impedir una transformación socio-económica que supere el capitalismo constituye una amenaza a tener en cuenta.

4.2 Fundamentos sociológicos e ideológicos

El ámbito ideológico es un aspecto central en el neoliberalismo ya que *“el capitalismo es, en muchos aspectos, un sistema absurdo: los asalariados pierden en él la propiedad sobre el resultado de su trabajo y la posibilidad de llevar a cabo una vida activa más allá de la subordinación. En cuanto a los capitalistas, se encuentran encadenados a un proceso sin fin e insaciable, totalmente abstracto y disociado de la satisfacción de las necesidades de consumo, aunque sean de lujo. Para estos dos tipos de protagonistas, la adhesión al proceso capitalista requiere justificaciones”* (Boltanski y Chiapello, 2002: 40). Ante la constatación de que la función ideológica se dirige tanto a trabajadores como a capitalistas, cabría preguntarse ¿quién implanta entonces dicha ideología? Es el momento de plantearse el carácter *auto-poiético* de este sistema.

El concepto auto-poesis³³ refleja la capacidad del sistema capitalista para auto-reproducirse: *“este sistema es tanto más «resiliente» cuanto que excede ampliamente a la esfera mercantil y financiera donde reina el capital: lleva a cabo una extensión de la lógica del mercado mucho más allá de las estrictas fronteras del mercado, especialmente produciendo una subjetividad «contable» mediante el procedimiento de hacer competir sistemáticamente a los individuos ente si”* (Laval y Dardot, 2012: 21). El capitalismo siempre ha contado con una poderosa racionalidad que ha permitido su pervivencia pese a las adversidades sufridas: el ánimo de lucro particular. Dicha racionalidad fue en el pasado incorporada por los principales agentes de este sistema, los poseedores de capital. Esto implica que no hace falta un agente central que planifique y lleve a cabo la lógica capitalista, al contrario, ésta se reproduce a sí misma por medio de racionalidades particulares poseedoras de recursos que, inmersos en la lógica de competición (abogados sino al peligro de la quiebra), mantienen y amplían los recursos, y utilizan su poder acumulado para reproducir los factores que posibilitan la pervivencia del sistema.

El principal efecto del modelo neoliberal es que ha logrado implementar en la mayoría de sujetos sociales, en mayor o menor medida, la racionalidad mercantil, competitiva, lucrativa y maximizadora que la lógica capitalista requiere: *“con el neoliberalismo lo que está en juego es, nada más y nada menos, «la forma de nuestra existencia», o sea, el modo en que nos vemos llevados a comportarnos, a relacionarnos con los demás y con nosotros mismos”* (Laval y Dardot, 2012: 14). Ha logrado implantar socialmente sus principales valores normativos y además, también ha conseguido establecer determinadas conductas que han sido claves para la pervivencia de dicho sistema (como es el consumismo impulsivo).

4.2.1 Gubernamentalidad neoliberal y la libertad del individuo

Nunca antes en la historia ninguna sociedad se había centrado tanto en la libertad como fundamento normativo de la organización social como en el caso de la sociedad posmoderna en su fase neoliberal y, sin embargo, al mismo tiempo, nunca antes en la historia ninguna sociedad había desarrollado y utilizado tantos conocimientos, técnicas, tecnologías y recursos para controlar, condicionar, adulterar y manipular el

³³ Auto-poesis: capacidad de un sistema para auto-reproducirse. Bajo esta capacidad podemos explicar, en parte, las diversas etapas del capitalismo: del capitalismo clásico (el decimonónico) al social-demócrata para apaciguar a la entonces enaltecida clase trabajadora y evitar así la sublevación obrera inspirada por la URSS; del capitalismo social-demócrata al neoliberal para desarmar a la clase trabajadora tras su empoderamiento durante el anterior modelo y dar salida al proceso de hiper-acumulación de capital.

comportamiento de los individuos pertenecientes a la misma. Esta contradicción es lógica si consideramos que, tal y como establecía Simmel, cuanto más liberada se encuentra una sociedad, en la que los sujetos están cada vez menos condicionados por instituciones y normas sociales y tradicionales, más se necesitan nuevos mecanismos de control para mantener el orden social y organizar el funcionamiento económico.

La implantación de la gubernamentalidad neoliberal se ha realizado sobre una transformación de los valores sociales sin parangón hacia lo que representa el núcleo ontológico del liberalismo: el individualismo atomizado. En la actualidad el pensamiento hegemónico, el *main stream*, la racionalidad dominante y generalizada, es precisamente la desvinculación individual del conjunto social, el desapego y rechazo que el *individuo* siente por la *masa social*. Así se logra que el propio individuo incida en los fenómenos que incrementan su exposición a la explotación y queda aislado de relaciones e identidades de origen ontológico *común*, concepción que desafía los fundamentos individualistas de la gubernamentalidad neoliberal. En la sociedad posmoderna el comportamiento dominante –en estrecha relación con la ideología neoliberal– es el movimiento excéntrico, esto es, definir y expresar la personalidad individual tratando de diferenciarse y distinguirse de los demás, de la *masa*. Y es precisamente ese «*sentirse especial, diferente, individual y particular*» lo que define la esencia misma de la *masa social* de la posmoderna sociedad neoliberal.

La libertad sufre una importante distorsión en su versión neoliberal³⁴. Éstos reducen la libertad a su aspecto *político*, ideal, reivindicando que las decisiones políticas no deben limitar la autonomía y la capacidad individual. La dimensión omitida por éstos es precisamente la económica, la libertad sujeta a las relaciones, capacidades y condiciones materiales que la hacen posible³⁵. Dicha omisión es interesada ya que permite a quienes no sufren limitaciones de recursos reivindicar la libertad política como forma absoluta de libertad cuando en realidad para la mayoría de la población la falta de libertad se debe más a factores económicos que políticos (la incapacidad para acceder a los recursos necesarios para ejercer la libertad). De este modo, la libertad reivindicada por el orden liberal es una libertad falseada, ya que oculta intensas desigualdades que en las relaciones laborales y económicas constituyen verdaderas relaciones de poder verticales:

“Es una libertad que, al dejar hacer al individuo retirándole los apoyos y lazos sociales y no proveerle de otra propiedad que no sea su capacidad de trabajo, le obliga a ceder su voluntad para subsistir, toda vez que la capacidad de trabajo no es una propiedad -no puede realizarse como trabajo sin disponer de los medios de producción” (Briales y López, 2015: 90).

La competencia en combinación con la libertad política y la omisión de las condiciones económicas permiten a los sujetos económicamente mejor posicionados imponerse –de forma legal y civilizada– en el *libre mercado* sobre los peor posicionados:

“La ideología de la competencia es muy adecuada para justificar una oposición que se parece un poco a la de los amos y los esclavos: por un lado unos ciudadanos al ciento por ciento que tienen capacidades y actividades muy poco comunes y extraordinariamente

³⁴ “En efecto, al utilizar como modelo implícito de referencia normativa <la libertad de elegir> neoliberal, y el apoyo a modelos de carácter absolutamente individualizados de decisión, bajo el pretexto de promover instituciones más creativas y flexibles, el modelo de empleo actual ha generado un marco normativo absolutamente desmesurado y no gestionable, sin centro, esquema o razón y por ello más beneficioso para los que más poder directo tienen en la contractualización” (Alonso, 2000: 103)

³⁵ Esta omisión ha llevado a debates sobre la libertad que acaban en planteamientos que permitían a sociólogos como Simmel argumentar que siempre se es libre, incluso en el caso de un preso que estuviese encerrado entre cuatro paredes de por vida.

bien pagadas, que pueden elegir patrono, que pueden conseguir cotizaciones muy elevadas en el mercado laboral internacional, que están sobrecargados de trabajo, hombres y mujeres, y, por otro lado, una masa de personas condenadas a los empleos precarios o al paro” (Bourdieu, 1999: 61).

De esta manera se reproducen y amplían las diferencias entre exitosos y perdedores, entre vencedores y vencidos, en definitiva, entre una élite de poseedores de recursos que se beneficia del sistema económico y una gran mayoría de pobres y empobrecidos contra los que el sistema juega en contra:

“La competitividad representa precisamente la extensión de la norma neoliberal a todos los países, a todos los sectores de la acción pública, a todos los dominios de la vida social, y la puesta en marcha de esta norma es lo que conduce a disminuir en todas partes la demanda, a introducir la competencia entre los asalariados de los países europeos y de los otros países del mundo, con la consecuencia de una deflación salarial y desigualdades crecientes” (Laval y Dardot, 2012: 19).

De este modo, la defensa de la libertad política –la que permite a los mejor posicionados competir libremente contra los débiles– ha sido un factor central en la implantación de la gubernamentalidad neoliberal:

“la principal amenaza contra la libertad es el poder de usar la fuerza, ya sea por parte de un monarca, un dictador, una oligarquía o una mayoría momentánea. La defensa de la libertad requiere la eliminación, en la medida de lo posible, de esas concentraciones de poder, y de la dispersión y distribución del poder que sea imposible eliminar (un sistema de contención y equilibrio). Al hacer que la autoridad política pierda el control de la actividad económica, el mercado elimina esta fuente de poder coercitivo. Hace que la fuerza económica actúe de contención del poder político” (Friedman 1966: 33).

Aquí Milton Friedman evidencia lo que ya quedó claro en Chile: el neoliberalismo no tiene –a diferencia del liberalismo clásico– ninguna preferencia por la democracia (*una mayoría momentánea*) ya que la perciben como una amenaza más para los irrenunciables derechos individuales. La democracia es equiparada con dictaduras, monarquías, oligarquías y similares sistemas de organización política. Se vislumbra en este posicionamiento una contradicción que se intensifica con el desarrollo del modelo neoliberal: la incompatibilidad entre el sistema democrático y las tendencias inherentes del sistema capitalista.

Recordemos que el elemento central de la *crítica artística* era la oposición a toda forma de autoritarismo, crítica aplicada sobre todo al Estado: su burocracia ahoga la libertad individual. Pero el Estado, a partir del desarrollo del modelo social, es también el *Leviathan* que limita los desequilibrios del *libre mercado* y permite cierta redistribución de la riqueza. Aquí destaca el carácter ambivalente del Estado: por un lado posibilita el sistema de mercado y la libertad política articulada sobre la propiedad privada (garantiza el derecho de poseer de forma particular); por otro lado, limita los excesos individuales de libertad política y permite cierta libertad económica para el conjunto de la población, lo cual es contrario a los intereses de la clase poseedora. Por lo tanto, había elementos comunes entre la *crítica artística* y los fundamentos neoliberales, elementos que éstos supieron aprovechar para impulsar el modelo neoliberal y la gubernamentalidad asociada a éste.

Precisamente la relación y la afinidad de los intereses de la clase capitalista con el fundamento contra-autoritario de la *crítica artística* suponían que los mecanismos disciplinarios de la sociedad moderna (los basados en el panóptico de Bentham, descritos por Foucault y expuestos en la ficción *1984* de George Orwell) no sirviesen para establecer los fundamentos de la gubernamentalidad neoliberal. Fue apelando

precisamente a los valores postmateriales de la libertad y la autonomía de los individuos como se lograron consolidar los fundamentos neoliberales:

“El amaestramiento social ya no se realiza por imposición disciplinaria ni tan sólo por sublimación, se efectúa por auto-sedución. El narcisismo, nueva tecnología de control flexible y auto-gestionado, socializa desocializando, pone a los individuos de acuerdo con un sistema social pulverizado, mientras glorifica el reino de la expansión del Ego puro” (Lipovetsky, 1998: 50).

La libertad del individuo y su capacidad de elección pasan a ser elementos sustanciales de la gubernamentalidad neoliberal y de su control social. La disciplina ya no se basará en el sometimiento del cuerpo del individuo, sino en dejarle libre en un entorno controlado que condicione todo su comportamiento, de ahí el concepto *gubernamentalidad* como “conjunto de técnicas de estructuración del campo de acción, distintas según la situación en la que se encuentre el individuo” (Laval y Dardot, 2012: 218).

La gubernamentalidad neoliberal no implica una coacción directa y disciplinaria sobre los individuos o sus cuerpos, sino una forma de coerción más sutil y envolvente que se enfoca en el comportamiento, en su conducta y en sus decisiones: no se trata ya de forzar directamente a los individuos a hacer algo, sino de controlar y utilizar elementos, medios y recursos que pueden adulterar el comportamiento de los sujetos hacia los preceptos deseados: “La libertad y la autonomía del individuo devienen condiciones maestras de los dispositivos de gobierno” (Bazzicalupo: 2010: 92).

Es la forma más compleja y sofisticada de dominación que conocemos porque precisamente se basa en la libertad y en la autonomía del individuo, quien una vez liberado, esto es, despojado de los sistemas de protección anteriores (tal y como ocurrió con las/os trabajadoras/es proletarizados/as durante el S.XIX por el desmantelamiento del sistema gremial), se ve sometido al riesgo que supone la libertad, siendo responsable de su propia suerte pero sin más recursos que su fuerza de trabajo, la cual deberá vender a los poseedores de los recursos productivos. De este modo, la coacción no se ejerce directamente sobre el individuo, sino a través de las condiciones de un entorno que le obligan a aceptar voluntariamente las imposiciones del mercado laboral.

La transformación experimentada en el ámbito laboral está directamente imbuida por el proyecto parcialmente exitoso de establecer una nueva gubernamentalidad acorde con los fundamentos neoliberales. De lo que se trata es de llevar a la práctica la proyección ideal del liberalismo, el homo economicus, redefinido bajo los fundamentos del neoliberalismo: “lo que se organiza en el nuevo dispositivo de trabajo es la entera subjetividad humana, física y psicológica, cultural y relacional, de cada individuo, que pone en juego la vida entrando con el propio «capital humano» en el combate estratégico del mercado” (Bazzicalupo: 2010: 10). Con este fin nacería en la segunda mitad de siglo toda una disciplina de la mano de autores como Von Mises, la praxeología, como disciplina de economía política que serviría para tratar de conocer y controlar los procesos de decisión y acción de los individuos.

La gubernamentalidad neoliberal ha instalado la concepción de que el/la trabajador/a es un/a empresario/a de sí mismo/a que debe competir con otros empresarios/as para revalorizar y rentabilizar el único capital que posee, su propia fuerza de trabajo: “la idea de capital humano, que permite interpretar en términos económicos lo no-económico, esto es, extender el dispositivo de mercado de todas las relaciones sociales” (Bazzicalupo: 2010: 99). Se trata de hacer que las/os trabajadoras/es tengan el mismo comportamiento que tienen los empresarios en el campo de disputa que es el mercado, compitiendo por su mera supervivencia para evitar el riesgo de la quiebra. En

el caso del/la trabajador/a la derrota en esta pugna no se paga con la quiebra, sino con la materialización de las amenazas potenciales que supone la vulnerabilidad: el desempleo, la pobreza, la desafiliación, la degradación social, etcétera.

Como contraparte de los ideales libertarios del neoliberalismo durante dicha etapa se ha consolidado un segundo proceso de carácter perverso que redefiniría una segunda función del Estado. Si la primera se basaba en facilitar y posibilitar los rendimientos del capital, la segunda se encargaría de disciplinar a la clase trabajadora peor situada por la vía de los medios tradicionales del Estado: el monopolio legítimo de la violencia y la prisión como mecanismo de control y coacción.

Al igual que los países se sumaron al Consenso de Washington asumiendo el ideario socio-económico neoliberal, también imitaron la función punitiva del Estado, implantando lo que Wacquant llama *penalidad proactiva*. En todos estos países

“la tendencia dominante es similar: una reforma punitiva de las políticas públicas que enlaza la «mano invisible» del mercado al «puño de hierro» del Estado penal. Como resultado de ello, la prisión resurgente ha llegado a cumplir tres misiones que poco tienen que ver con la lucha contra el crimen: torcer las fracciones de la clase trabajadora postindustrial a un trabajo asalariado precario, almacenar sus elementos más disruptivos o superfluos, y patrullar las fronteras de la ciudadanía meritatoria mientras se reafirma la autoridad del Estado en el dominio restringido que ahora se asigna a sí mismo” (Wacquant, 2012: 190).

Una vez más es sorprendente cómo las sociedades que más reivindican la libertad como valor normativo central suelen requerir de los más potentes mecanismos de punición, control y coacción social. Es el caso de EE.UU. el Estado con mayor número de población en prisión del mundo, tanto en términos absolutos como relativos a su población. Pero esto no ha sido siempre así: en 1975 en EE.UU. había 21 presos por cada 10.000 *crímenes indizados*; 30 años después, eran 125 los presos para el mismo número de crímenes, 6 veces más (Wacquant, 2012). En Europa la evolución ha sido similar pero no tan intensa, desde los 80 hasta los 90 el encarcelamiento se incrementó en más del 50% en Francia, Italia, y Bélgica; se duplicó en Inglaterra, Gales, Suecia, Portugal, y Grecia; en el Estado español se ha cuadruplicado (Downes, 1993).

Para Wacquant el ascenso del Estado punitivo se corresponde con los cambios en la política social en la que la retirada del Estado de Bienestar es acompañada por la vuelta de la obligación de trabajar para recibir la protección del Estado:

“El mallado del «workfare» y el «prisonfare» participan de la construcción del estado neoliberal. (...) construcción de un Estado centauro, liberal en la cima y paternalista en la base. El Leviatán neoliberal practica «laissez faire et laissez passer» hacia las corporaciones y la clase alta, en el nivel de las causas de la desigualdad. Pero es ferozmente intervencionista y autoritario cuando se trata de lidiar con las consecuencias destructivas de la desregulación económica para los que están en el extremo inferior del espectro de clase y estatus. Esto es porque la imposición de la disciplina del mercado no es un proceso fluido y de autopropulsión: se encuentra con la renuencia y dispara la resistencia; se traduce en la difusión de la inestabilidad social y la turbulencia entre las clases bajas; y prácticamente socava la autoridad del Estado. Por lo tanto requiere de artilugios institucionales que la anclen y la sostengan, tales como instituciones penales ampliadas y enérgicas” (Wacquant, 2012: 196).

En definitiva, el Estado adquiere en la etapa neoliberal nuevas funciones que intensifican el control sobre la población y la coacción necesaria para que siga vigente la viabilidad del capitalismo. Éste, ya no se presenta simplemente como un sistema de explotación, durante la etapa neoliberal adquiere un aspecto que desvela con mayor evidencia el

carácter dominante del mismo. Es por ello que hay que prestar especial atención a las transformaciones sufridas por el estado en la Etapa neoliberal.

Como veremos, en el ámbito laboral el neoliberalismo ha implantado técnicas de disciplinamiento que están directamente relacionadas con las tendencias estudiadas en esta tesis: el desempleo, los bajos salarios y la precariedad laboral son elementos del entorno económico del/la trabajador/a que le empujan a comportarse tal y como prescribe la gubernamentalidad neoliberal, por un lado, y a aceptar las condiciones ofrecidas por el empresariado, por otro. De este modo, las condiciones de bajos sueldos y condiciones precarias aparecen como el resultado de una voluntariedad del propio trabajador que las acepta:

“El resorte del paro y de la precariedad ha sido, indudablemente, un medio poderoso de disciplina, en particular en cuanto a la tasa de sindicación y las reivindicaciones salariales (...) en vez de obedecer procedimientos formales y órdenes jerárquicas que vienen de arriba, los asalariados se han visto llevados a plegarse a las exigencias de calidad de plazos impuestos por el «cliente», erigido en fuente exclusiva de exigencias ineludibles. En todos los casos, la individualización de los rendimientos y de las gratificaciones ha llevado a los asalariados a competir entre ellos como tipo normal de relación dentro de la empresa” (Laval y Dardot, 2012: 228)

Si consideramos los recursos destinados a adulterar, controlar o modificar el comportamiento social, además del carácter disciplinario de la presión económica en forma de amenaza de exclusión social, el mercado laboral como mecanismo de explotación y el Estado punitivo que garantiza la propiedad privada mientras encarcela a los miembros de la clase trabajadora que la amenazan, podemos concebir de forma evidente al capitalismo neoliberal como un sistema de dominación mediante la libertad:

”Se ha instituido un régimen económico que es inseparable del régimen político, un modo de producción que implica un modo de dominación basado en la «institución de la inseguridad», la dominación por la precariedad: un mercado financiero desregulado favorece un mercado de trabajo desregulado, por tanto un trabajo que impone a los trabajadores la sumisión. Las empresas están gestionadas por una dirección racional que utiliza el arma de la inseguridad (entre otros instrumentos) para situar a los trabajadores en situación de riesgo, de estrés, de tensión. (...) la «precariedad institucionalizada» de las empresas del futuro se convierte en principio de la organización del trabajo y en estilo de vida” (Bourdieu, 2006: 51).

4.2.2 Los eslóganes doctrinarios como patrones de comportamiento

El neoliberalismo, como planteamiento, se suele relacionar con la economía en el sentido de que ofrece todo un elenco de modificaciones económicas que destacan entre la multitud de transformaciones de las últimas décadas. Pero el neoliberalismo no puede ser reducido a una mera *Wirtschaftspolitik* (política económica). Éste sólo era un ámbito de las transformaciones proyectadas por sus fundadores, quienes también se encargaron de desarrollar toda una *Gesellschaftspolitik* (política de sociedad) con la que se proponían materializar la transformación antropológica que, de forma performativa, hiciese corresponder el comportamiento real de las personas con el comportamiento teórico y modelizado previsto por los economistas neoclásicos.

En este proyecto la posmodernidad ha jugado un papel central, al tratar de barrer las concepciones, perspectivas y valores previos, planteando el surgimiento de un individuo que es únicamente el resultado de sí mismo, de su propia voluntad. De esta forma, se ha producido una ruptura con aquellas instituciones y elementos que moldeaban

la personalidad de los individuos, superando los obstáculos que impedían el surgimiento de una especie de *neo-sujeto*, vacío de todo contenido y virgen de toda vinculación social, disponible para ser moldeado por las nuevas instituciones de socialización neoliberal:

“La faz oscura de la normatividad neoliberal: la vigilancia cada vez más densa del espacio público, la trazabilidad cada vez más precisa de los movimientos de los individuos en las redes, la evaluación cada vez más omnipresente de los sistemas fusionados de información y publicidad y, quizás sobre todo, las formas cada vez más insidiosas de autocontrol de los propios sujetos. (...) la dimensión de conjunto del gobierno de los neo-sujetos, que mediante la diversidad de sus vectores articula la exposición obscena del goce, el imperativo empresarial del rendimiento y la reticulación de la vigilancia generalizada” (Laval y Dardot, 2012: 380).

El neoliberalismo, como proyecto socio-económico sustentado por el apoyo de élites económicas, dispone de “*técnicas y dispositivos de disciplina, o sea, sistemas de coacción, tanto económicos como sociales, cuya función fue obligar a los individuos a gobernarse bajo la presión de la competición, de acuerdo con los principios del cálculo maximizador y en una lógica de valorización del capital*” (Laval y Dardot, 2012: 193). Recordemos también que cuenta con toda una concepción académica, la *praxeología*, que trata de analizar la acción y el comportamiento de los individuos, no sólo con fines predictivos sino también performativos. Existen, por lo tanto, la teoría, la técnica, la tecnología y la acumulación de recursos que hacen posible una transformación de la subjetividad imperante en el conjunto social.

Uno de los principales medios de propagación de la gubernamentalidad neoliberal ha sido a través de lo que llamaremos *eslóganes doctrinarios* (hemos elegido el formato *eslogan* porque los hace más fácilmente identificables y localizables en la cultura mediática generada en las últimas décadas). Estos eslóganes sirven de preceptos que, una vez interiorizados, dirigen el comportamiento de las personas.

Como hemos visto anteriormente, esta forma de disciplina se basa en la libertad del individuo y en su capacidad de elección. No funciona con ordenes o mandatos, tal y como se esperaría de una sociedad disciplinaria moderna, sino con formas de control social mucho más sutiles y sofisticadas³⁶. Nos hallamos ante mensajes que se infiltran en la subjetividad del individuo en múltiples formas: *sugerencias*, valores, mensajes o invitaciones que son ampliamente repetidos en multitud de canales de comunicación social y recibidos a lo largo de toda la vida desde la infancia, capaces de moldear la subjetividad del individuo hacia los planteamientos neoliberales: la elección personal, la competitividad y el riesgo.

³⁶ Si en la novela orweliana *1984* era el todopoderoso Estado el que instalaba cámaras, micrófonos y pantallas en todas las espacios y habitáculos posibles para controlar a la población, en la posmoderna sociedad neoliberal es el propio individuo el que *decide* portar los mismos dispositivos de control (junto a otros nuevos como los de geolocalización), sea en el *smart phone* o en el ordenador personal, los cuales son accesibles tanto por fuerzas de seguridad del estado como por empresas privadas. Precisamente estas últimas hacen un uso masivo de estos dispositivos de control social con fines lucrativos como la personalización de la publicidad o la acumulación inmensa de datos que permiten un mayor control sobre el conjunto social.

Sé tú mismo³⁷

La gubernamentalidad neoliberal apela a una individualidad exacerbada que reclama al sujeto que rompa con condicionamientos exteriores (el *Súper-yo* en términos freudianos) y pase a plegarse sobre sí mismo, actuando de acuerdo a pulsiones interiores (el *yo* atendiendo únicamente al *ello*). De este modo, a partir de un auto-centramiento onanista en busca de un supuesto *yo interior* se logra aislar al individuo de los condicionamientos sociales y materiales: “la racionalidad neoliberal (...) tiende a encerrar a cada sujeto en la pequeña «jaula de acero» que se ha construido él mismo” (Laval y Dardot, 2012: 403). Se da preminencia a una racionalidad que tiende hacia conductas impulsivas manejables a través de las dos pulsiones más básicas, el placer y el dolor, o el sexo y la violencia, precisamente los factores sustanciales que componen el grueso de gran parte de la producción mediático-cultural actual.

Sorprende el carácter *contra-performativo* de este eslogan: en el momento en que el sujeto considera el «*sé tú mismo*» y pasa a cuestionarse su identidad, está precisamente dejando de *ser el mismo*: “Narciso ya no está inmovilizado ante su imagen fija, no hay ni imagen, nada más que una búsqueda interminable de Sí Mismo, un proceso de desestabilización o flotación psi como la flotación monetaria o la de la opinión pública. (...) el Yo pierde sus referencias, su unidad, por exceso de atención” (Lipovetsky, 1998: 56). El individuo, al cuestionarse su propia identidad y tratar de buscarla en un repliegue interior, reniega de factores sociales y materiales que son parte intrínseca de su *persona*. No es casualidad que en las últimas décadas se haya producido un auge de la economía terapéutica («*técnicas del sí*») y de los productos y servicios de auto-ayuda: se ha producido un vaciamiento del *ser* que ha afectado la salud psicológica de las personas. Este *formateo* ontológico ha generado un estado de *anomía* esencial para poder moldear al nuevo sujeto a través de los siguientes cánones y patrones.

Si lo deseas y crees en ti mismo puedes conseguirlo, todo depende de que te lo propongas

La gubernamentalidad neoliberal establece una concepción *idealista* de la realidad. Se difunde el planteamiento de que la realidad depende de la *agencia*, esto es, de la actuación del individuo, actuación sólo limitada por la voluntad del mismo. Así se omiten las condiciones sociales y materiales que en realidad limitan la capacidad de actuación de las personas. Nos referimos a condiciones que merman o favorecen las oportunidades y posibilidades de éxito de un individuo tales como la posesión de recursos, ser hombre o mujer, legal o ilegal, hijo de familia con capital o hijo de familia trabajadora, etc. De este modo, se difunde la visión de un sistema socio-económico –espacio en el que las personas se juegan sus condiciones de existencia– en el que impera una presunta igualdad de oportunidades, legitimándose el discurso que plantea que quienes finalmente logran triunfar lo hacen por méritos propios, por su perseverancia y dedicación; en el caso contrario, los perdedores son los únicos responsables de su fracaso.

³⁷ Puede darse el caso de que el lector se identifique con alguno de los valores expresados por dichos *eslóganes*, no obstante son muy predominantes en la cultura *main stream*. Ante esta situación caben dos opciones: la primera, el reconocimiento de que todos estamos, en mayor o menor intensidad, imbuidos del pensamiento dominante de nuestro tiempo (lo cual no debería sorprender a nadie); la segunda, negar que dichos valores pertenezcan al pensamiento dominante en la etapa posmoderna-neoliberal y alegar que uno los tiene por propia elección personal, opción que no hace más que reproducir la ficción liberal que establece que el individuo es el resultado de sí mismo y no de las condiciones sociales en las que existe.

Persigue tus sueños

El concepto *sueño*, en el sentido de anhelo, es la versión políticamente correcta del concepto *deseo* (el cual aún reviste cierta connotación perversa). Si *soñar* es igual a *desear*, podemos considerar que *persigue tus sueños* es similar a *ambiciona tus deseos*³⁸. Se impone nuevamente un comportamiento individualista al motivar al agente a actuar en busca de *anhelos* íntimos, privados y particulares, en otras palabras: proyectos individualizados. Por un lado se promociona la ambición, necesaria para legitimar la competencia entre individuos (los sueños difícilmente se pueden compartir), donde el *éxito* se presenta como un imperativo personal para cualquier individuo: “*el Superyo se presenta actualmente bajo la forma de imperativos de celebridad, de éxito que, de no realizarse, desencadenan una crítica implacable contra el Yo. (...) al activar el desarrollo de ambiciones desmesuradas y al hacer imposible su realización la sociedad narcisista favorece la denigración y el desprecio de uno mismo.*” (Lipovetsky, 1998: 73). El mito del *Sueño Americano*, basado en la idea de lograr el éxito partiendo desde abajo, supone la esencia misma del fundamento teleológico neoliberal, pese a que las tendencias económicas que imperan durante la etapa neoliberal tienden a eliminar la movilidad social ascendente y la igualdad de oportunidades.

Por otro lado, se promociona la actuación impulsiva en busca de objetivos no relacionados con las condiciones materiales y sociales (es evidente el carácter *idealista* del concepto *sueño*) promoviendo un consumismo compulsivo: “*se generó una cultura del enriquecimiento individual como espacio de realización social, tanto en su forma de espectáculo de consumo como en su intento de emularlo, que ligaba perfectamente con la propensión especulativa del nuevo modelo de desarrollo económico, convirtiéndola en una cultura legitimada socialmente*” (Domenech, 2014: 256).

Carpe diem: disfruta el momento

Estrechamente relacionado con la directriz anterior, la locución romana *carpe diem* (*disfruta el momento*) se presenta como la mejor forma para alcanzar la felicidad. Transmite dos ideas a la vez, por un lado produce una desvinculación histórica, tanto con el pasado como con el futuro, a favor del centramiento en el presente: “*cuando el futuro se presenta amenazador e incierto, queda la retirada sobre el presente al que no cesamos de proteger, arreglar y reciclar en una juventud infinita*” (Lipovetsky, 1998: 51). Por otro lado, establece una clara predisposición hacia un hedonismo que potencia el comportamiento consumista que el sistema económico necesita. Es un claro “*culto al deseo y a su realización inmediata*” (Lipovetsky, 1998: 56). Otra versión del mismo eslogan es el conocido estribillo «*don worry, be happy!*»: es indudable que se ha sabido constituir psicológicamente una intensa relación directa entre la *felicidad* y el consumo desmesurado e inmediato como medio para lograrla.

Cabe destacar que la publicidad y sus variantes son algunos de los principales vectores de transformación social, logrando establecer el consumismo como norma social central, potenciándolo y ampliándolo hasta crear nuevos espacios de consumo, como la *psique* del individuo, en la que pueden generarse necesidades sin límites físicos. Se responde así a la necesidad de superar la problemática carencia de demanda de la economía fordista, ya que el mercado de bienes estaba saturado. Esto hacía evidente la

³⁸ El cortesano Guildenstern al príncipe Hamlet: “*sueños que en realidad no son sino ambición, pues la verdadera sustancia del ambicioso es meramente la sombra de un sueño*” (William Shakespeare: *Hamlet*. Acto II, Escena II).

necesidad de un nuevo paradigma: “*en el momento en el que el crecimiento económico se ahoga, el desarrollo psíquico toma el relevo, en el momento en el que la información substituye la producción, el consumo de conciencia se convierte en una nueva bulimia*” (Lipovetsky, 1998: 54).

Si te caes, vuelve a levantarte e inténtalo de nuevo

Como doble herencia de la moral cristiana, en concreto *poner la otra mejilla* y la *ética protestante*, la gubernamentalidad neoliberal apela al espíritu de sacrificio para convencer a los sujetos de que deben esforzarse en el presente, asumir el posible fracaso y seguir esmerándose. El éxito parece un objetivo alcanzable para todos, pero la realidad es que la gran mayoría acabarán fracasando permanentemente. Precisamente los perdedores, la mayoría, deben resignarse y seguir intentándolo, sin considerar alternativas al sistema establecido. Un aspecto importante de la ideología neoliberal es la *filia por el riesgo*, la cual se celebra como una virtud de las personas exitosas y por la cual se exige al resto de individuos que la asuman como parte de sus vidas.

La combinación de estos eslóganes doctrinarios forma el mantra de la *gubernamentalidad neoliberal*: la competencia entre individuos como fundamento social elemental. El «*sé tú mismo*» desvincula al individuo de sus iguales; el «*si crees en ti mismo puedes lograrlo*» le aleja de sus condiciones de existencia y de sus posibilidades reales; el «*persigue tus sueños*» incrementa la ambición y el afán; con el «*carpe diem*» el individuo se centra en los placeres inmediatos e ignora las consecuencias a priori distantes; por último, con «*si caes vuelve a intentarlo*» se genera la predisposición a la competición a pesar de las grandes posibilidades de fracaso. Esta nueva racionalidad se materializa en el ámbito laboral como medio para adaptar la problemática mentalidad de las/os trabajadoras/es (tradicionalmente renuentes de la permanente condición subordinada del asalariado) a las nuevas condiciones laborales (flexibilidad, precariedad y desprotección) en consonancia con las necesidades del modelo económico neoliberal. Pero los desplazamientos ideológicos también se han producido en las instituciones a través de nuevas concepciones como *empleabilidad* o *exclusión*.

4.2.3 El aspecto social del neoliberalismo: la posmodernidad

El posmodernismo refiere a una serie de corrientes que a partir de la segunda mitad del S.XX redefinen y reformulan los postulados ontológicos y epistemológicos dominantes durante la modernidad. Tiene su expresión en ámbitos dispares como las ciencias sociales o la cultura y se materializa en una serie de transformaciones sociales que tienen en *Mayo del 68* su fecha referencial. Con el posmodernismo se produce un cambio en los ámbitos intelectuales que se acaba reflejando en una serie de transformaciones sociales que son el germen de muchas de las características de la sociedad actual, sobre todo aquellas relacionadas con la identidad y con la cosmovisión de una realidad cada vez más fragmentada y alejada de postulados modernos e ilustrados.

La relación entre posmodernismo y neoliberalismo no es casual; al contrario, refieren a diferentes ámbitos de una misma etapa socio-económica en la que los postulados posmodernos alcanzan una gran prevalencia social en correspondencia directa con las necesidades sociales del modelo neoliberal³⁹. Diversos e importantes autores han

³⁹ “*La producción de anhelos y necesidades, y la motivación del deseo y la fantasía, y a mirar la política del entretenimiento como parte del impulso destinado a sostener un dinamismo de la demanda en los*

analizado esta correspondencia entre posmodernismo y capitalismo en su fase neoliberal, como David Harvey (1998), Frederic Jameson (1984), Luis Enrique Alonso (2007), John Gray (2000), Terry Eagleton (1987) o Boltanski y Chiapello (2002). Los cambios propiciados por la posmodernidad están intensamente relacionados con los cambios producidos en el mundo del trabajo, como la fragmentación o la precarización del empleo.

Con la posmodernidad, tal y como hemos expuesto en el punto 2.4.2, se producen una serie de reivindicaciones que Boltanski y Chiapello categorizan bajo el concepto crítica artística, con el que se refieren a todas aquellas reivindicaciones, quejas y malestares expresados respecto a los principales fundamentos de la modernidad. Bajo el posmodernismo se cuestionan los principios modernos más fundamentales, como la capacidad para conocer la realidad, para transformarla y para dirigirla hacia fines comunes para toda la humanidad. Se produce también una ruptura con los principales esquemas de existencia que desbarata las estructuras simbólicas sociales tradicionales, lo que genera “*sujetos frágiles y vulnerables que se repliegan sobre sí mismos, sin proyecto político al que acogerse -proyecto que pueda unir su situación personal con el cambio social*” (Alonso, 2000: 177).

Frente a las pretensiones universales de la modernidad, con el intento de aprehensión y expansión del espacio y el tiempo, la ontología posmodernista plantea un retorno a lo particular, a lo individual, a lo privado, a lo efímero, a la fragmentación, a la discontinuidad y lo caótico⁴⁰. Rechaza las grandes cosmovisiones, las pretensiones universales, las identidades colectivas amplias, etc.⁴¹. Avanza hacia lo que Foucault denominaba «*heterotopía*»: un planeta que alberga un «*gran número de mundos posibles fragmentarios*» cuyo sentido entre sí mismos es totalmente discontinuo, produciendo que el conjunto sólo sea concebible a partir de la una especie de *collage* de mundos particulares superpuestos.

Una de las condiciones sociales que permitieron la consolidación de los principios posmodernistas fue el rechazo al efecto unificador que el Estado social (la reducción de las diferencias de clase) y la economía fordista (la producción en serie de mercancías iguales) estaban suponiendo para el conjunto social (Judt, 2011). El auge de los valores postmateriales propiciaba este proceso. Tal y como expone Luis Enrique Alonso (2000, 2007), la entrada en acción de los movimientos posmodernos a partir de los 70 supone una ofensiva contra lo que dicho autor denomina *ciudadanía laboral*, ofensiva que apela a las emociones y al individualismo, al tratar de destruir cualquier elemento colectivo relacionado con el trabajo (negociación colectiva, derechos laborales y sociales) con el objetivo de que los individuos queden libres y dispuestos para su adaptación a la flexibilidad que necesitan las empresas.

mercados de consumo, capaz de asegurar la rentabilidad de la producción del mercado capitalista. (...) el posmodernismo se limita a señalar la lógica extensión del poder de mercado a todo el espectro de la producción cultural” (Harvey, 1998: 80).

⁴⁰ “*Abandono de enfoques macro-sociológicos o macro-históricos y con un repliegue hacia el microanálisis de acciones o los juicios circunstanciales, muchas veces interpretados como un indicador del «final de la crítica»*” (Boltanski y Chiapello, 2002: 438).

⁴¹ “*Al sospechar de toda narración que aspire a la coherencia, y en su afán de deconstruir todo aquello que pueda parecerse a una meta-teoría, han puesto en tela de juicio todas las proposiciones fundamentales. (...) al desafiar todas las pautas de consenso de la verdad y la justicia, de la ética y el significado, y al persistir en la disolución de todas las narrativas y las meta-teorías en un vago universo de juegos de lenguaje, el deconstruccionismo terminó reduciendo el conocimiento y el significado a un pedregal de significantes*” (Harvey, 1998: 382)

Desde aquellos años, los 70, se han producido cambios importantes en la conciencia: si hasta entonces la identidad era definida por las condiciones materiales de existencia (la pertenencia a una nación, a una clase, a una profesión), a partir de entonces y a raíz de las nuevas cosmovisiones desarrolladas en los ámbitos intelectuales y académicos, se ha implantado la noción de que el individuo es libre de construir su propia identidad, su propia personalidad, haciendo de ella un elemento particular, resultado de una serie de elecciones individuales⁴². Para Luís Enrique Alonso (2007) los discursos posmodernos han constituido el marco ideológico que requería el neoliberalismo, haciendo de la *cuestión social*, que dio lugar al modelo social, la *cuestión del sí mismo*. Es difícil no percibir las similitudes entre el discurso desarrollado por aquellas sociologías y la célebre cita de Margaret Thatcher en la que niega la existencia de la sociedad. La dimensión ideológica es clara.

David Harvey, con quien coincidimos en que la posmodernidad es el aspecto cultural del capitalismo tardío en su fase neoliberal, expone la afinidad entre el dinero como medio central de poder y “*las preocupaciones posmodernas por el significante más que por el significado, por el medio (dinero) más que por el mensaje (trabajo social), el énfasis en la ficción más que la función, en los signos más que en las cosas, en la estética más que en la ética; sugieren una consolidación, y no una transformación, del rol del dinero tal como define Marx*” (Harvey, 1998: 122). De este modo, se consolida en el ámbito cultural posmoderno la misma «*inversión teleológica*» que caracteriza el ámbito económico en su forma neoliberal, *medios* que devienen *fin*es y *fin*es que devienen *medios*: el dinero (*medio* de intercambio en sí mismo) se convierte en el motivo y objetivo último de toda acción económica, siendo las personas (*fin*es en sí mismos) utilizadas como *medios* para dicho *fin* mediante la explotación.

4.2.4 ¿Explotación o exclusión?

En relación directa con la corriente posmoderna y con la teoría económica dominante, a partir de los 70 y 80 se han desarrollado en las ciencias sociales nuevas concepciones que han tratado de analizar y corregir las nuevas formas de pobreza que en las ricas sociedades de fin de siglo iban apareciendo.

La contradicción entre paradigmas

A mediados del S.XIX Marx y Engels desarrollaron la primera gran crítica científica del entonces novedoso sistema capitalista, crítica que se enfocaba en una de sus principales consecuencias: la miseria de la nueva clase trabajadora en relación inversa a la creciente opulencia burguesa. Se trataba de un proceso en el cual el vínculo entre la miseria de unas y la riqueza de otras podía comprobarse en la relación entre las dueñas de los medios de producción (cada vez más ricas) y las desposeídas, forzadas por el «*imperativo de vida*» a trabajar en las fábricas de los poseedores (cada vez más pobres). Ambos colectivos eran claramente identificables y las relaciones de mutua dependencia evidentes: eran clases socio-económicas que formaban parte de un mismo sistema socio-económico, de un

⁴² “*La representación tantas veces esquemática y, por ello, tan fácilmente criticable de un mundo social dividido en grupos o categorías homogéneas se sustituye por la visión, no menos sumaria, de un universo estallado, parcelado y compuesto únicamente por una yuxtaposición de destinos individuales, punto de apoyo al servicio de las sociologías que constataban o anunciaban la desaparición de la sociedad como «representación muy particular de la vida social»*” (Boltanski y Chiapello, 2002: 421)

mismo mundo social. La miseria de unas y la riqueza de otras se podía explicar mediante el concepto *explotación*, que definía el proceso por el que los propietarios de los medios de producción acaparaban para sí parte del trabajo realizado por sus trabajadores asalariados.

La *explotación* como crítica que denunciaba la miseria generada por el capitalismo protagonizó las trascendentales pugnas entre ambas clases a lo largo del siglo intermedio que va de 1848 a 1945. Ofreció el fundamento ideológico y científico social para la organización de la clase trabajadora en su confrontación con la clase capitalista. Acontecimientos como la revolución bolchevique y la contra-revolución fascista fueron las mayores expresiones de esta pugna entre clases que desembocó en la derrota de estos últimos en la II Guerra Mundial. El nuevo escenario ofrecía un cambio de relación de fuerzas entre clases que permitió a las/os trabajadoras/es del *primer mundo* acceder a una serie cesiones por parte de la clase capitalista que atenuaban la *explotación* de los/as primeros/as hasta niveles tolerables.

Precisamente los logros socio-económicos del modelo social lo largo de los *treinta gloriosos* permitió el establecimiento de unas condiciones en las que la crítica de la explotación cada vez tenía menos cabida, lógico si consideramos que el origen de aquel Estado social era el resultado del éxito (parcial) de la crítica contra la explotación capitalista. Ya en los 80, a partir de las primeras consecuencias socio-económicas del entonces novedoso modelo neoliberal en nuevas formas de pobreza, sin precedentes en la etapa anterior, establecieron una escenario en el que la miseria generada por el sistema capitalista ya no podía ser concebida en términos de explotación, ya que las personas que sufrían dicha miseria aparecían como ajenas al sistema asalariado: “*problemas sociales como la pobreza y el desempleo en otro tiempo eran considerados injusticias derivadas de fallos internos del capitalismo que, como mínimo, debían abordarse. Pero hoy se han empezado a considerar consecuencias del comportamiento personal, de defectos individuales e incluso de una elección*” (Owen Jones, 2012: 19).

Precisamente aquella condición, el no acceder al sistema de trabajo asalariado, fue definido como el factor central para explicar la existencia de nuevas formas de pobreza, dando lugar a una nueva interpretación de la miseria creciente en las ricas sociedades capitalistas que desplazaría la crítica de la *explotación* durante los años siguientes: la *exclusión*.

Las características que definen a esta nueva concepción de la pobreza en las sociedades capitalistas son opuestas en diversos aspectos a la concepción de la *explotación* a la vez que revisten cierta compatibilidad, al menos a nivel superficial, con la legitimidad del sistema capitalista. Se considera *excluido* a “*aquellas personas que, debido a sus propias desventajas, no consiguen beneficiarse de las generosas ventajas del crecimiento y del progreso económicos*” (Boltanski y Chiapello, 2002: 445). Aquí aparece un elemento que delata la afinidad de esta concepción con las necesidades de legitimación del sistema capitalista:

“A diferencia de la explotación, la exclusión no sólo no beneficia a nadie, de tal suerte que nadie puede ser considerado responsable salvo por negligencia o por error, sino que todavía conserva siempre resonancias de las propiedades negativas vinculadas a sus propias víctimas. (...) es precisamente esa relación entre miseria y culpa o, más exactamente, entre la miseria y unas características personales fácilmente transformables en factores de responsabilidad individual, la que habían conseguido eliminar la noción de clase y, sobre todo, la de proletariado” (Ibíd.: 446).

Este paso de unas condiciones socio-económicas que permiten de forma clara explicar la miseria por la *explotación* a otras condiciones en las que la explicación más plausible parece la de la *exclusión* supone un cambio trascendental en la evolución del modelo social al modelo neoliberal. Estos cambios reformulan los discursos, las concepciones y las medidas con las que el capitalismo neoliberal afronta los viejos problemas internos de pobreza y miseria. Estas transformaciones suponen importantes contradicciones:

“Si bien el pensamiento posmodernista abre una perspectiva radical al reconocer la autenticidad de otras voces, cierra inmediatamente el acceso de esas otras voces a fuentes más universales de poder, al guetificarlas dentro de una otredad opaca, la especificidad de este o aquel juego de lenguaje. Mediante ese procedimiento desautoriza a esas voces (de mujeres, de minorías étnicas y raciales, de pueblos colonizados, desempleados, jóvenes, etc.) en un mundo de mutiladoras relaciones de poder. (...) la retórica del posmodernismo es peligrosa en la medida en que se niega a enfrentar las realidades de la economía política y las circunstancias del poder global” (Harvey, 1998: 138).

Bajo la concepción de la *exclusión* la persona objeto de pobreza aparece como una figura periférica que, a diferencia del resto –los *incluidos*–, no puede disfrutar de los beneficios del sistema asalariado. Esto presenta una situación en la que el problema de la pobreza aparece como exterior al sistema capitalista y por el que no se puede imputar a éste de su existencia. De la misma manera, los excluidos aparecen como resultado de una trayectoria vital errática de la cual nadie sale beneficiado, por lo que tampoco se puede apelar a la responsabilidad de estas formas de miseria a los privilegiados del sistema capitalista (a diferencia de lo que sucedía con la concepción de *explotación*)⁴³. Esta transformación supuso, según Luc Boltanski y Ève Chiapello, que

“los análisis en términos de clases comenzasen a escasear hacia la segunda mitad de la década de 1980, paradójicamente, cuando los tremendos cambios que estaban afectando a la actividad económica plantearon la cuestión de sus posibles consecuencias sobre las clases y las relaciones entre las mismas. (...) De hecho, hemos asistido a una transformación del debate social, que, estructurado en torno a la cuestión de las desigualdades hasta finales de la década de 1970, ha ido desplazándose poco a poco hacia el tema de la exclusión” (Boltanski y Chiapello, 2002: 407).

Owen Jones, en su reconocida obra *Chavs: La demonización de la clase obrera* (2012), señala cómo se dio este cambio en la Gran Bretaña post-Thatcher:

“Puesto que la clase ya no era una opción para describir la desigualdad y la desventaja en la sociedad, el nuevo laborismo acuñó nuevos términos. «Exclusión social» y «los socialmente excluidos» eran los sustitutos de «pobreza» y «los pobres». El nuevo laborismo creó una Unidad de Exclusión Social tras su primera llegada al poder. Incluso tuvo un ministro para la exclusión social. El término está despojado de las connotaciones más desagradables de la pobreza, como vivienda precaria, sueldos bajos y ese tipo de cosas” (Owen Jones, 2012: 123).

Cabe destacar en este proceso el rol desempeñado por lo que se ha conocido como la *nueva izquierda*.

Un estudio de Jonathan Rose (2001: 464) reflejaba el tamaño del desplazamiento del concepto *clase* por los relacionados con la *exclusión* en el ámbito académico: entre

⁴³ “Ha habido una visión general consistente –y está pasando del concepto de «clase» al de «exclusión»– en que la exclusión en cierto modo sugiere que «me estoy excluyendo a mí mismo», que hay un proceso, que mi comportamiento tiene una réplica exacta en mi estatus social, La clase social es algo que viene dado. La exclusión es algo que me sucede y en lo que de alguna manera soy un agente” (Owen Jones, 2012: 124).

los años 1991 y 2000 en la red digital de recursos académicos *Bibliografía Internacional de la MLA* se podían encontrar 13.820 resultados para *mujeres*, 4.539 para *género*, 1.862 para *raza*, 710 para *postcolonial* y 136 para *clase trabajadora*. El cambio de rumbo en los estudios promocionados en la academia era evidente y contundente si tenemos en cuenta que se produjo en menos de dos décadas⁴⁴.

Aquella hegemonía de los estudios planteados sobre la *exclusión* en detrimento de los análisis basados en la *explotación* permitió el desarrollo de las principales dinámicas del modelo neoliberal, aquellas que liberaban al mercado de las regulaciones sociales, ya que se establecía un planteamiento en el que mercado dejaba de ser un mecanismo *generador de desigualdades* (lo que pudo ser cierto durante el periodo del Estado social) para ser considerado como *creador de oportunidades*. Es entonces, en las dos últimas décadas del S.XX, cuando la precariedad, la escasez salarial y el desempleo empezaron a convertirse subrepticamente en problemas endémicos de las sociedades ricas, pero eran considerados como fenómenos marginales o residuales, eclipsados por el protagonismo de los *excluidos* y ocultadas bajo el velo de una economía tan boyante como intermitente. Precisamente en el mismo periodo, y determinados bajo las mismas concepciones, se produjeron importantes desplazamientos en los valores sociales respecto a los menos favorecidos: de la justicia a la compasión, de la solidaridad entre iguales a la caridad vertical, de la actividad política militante a la ayuda humanitaria.

Un mundo en red

La característica clave de los estudios sobre la *exclusión*, sobre todo en su relación ideológica con el capitalismo neoliberal, es aquella que permite la desvinculación, a nivel superficial, entre estas nuevas formas de pobreza y el sistema socio-económico así como de las élites privilegiadas por el mismo. Pero Luc Boltanski y Ève Chiapello nos ofrecen una concepción teórica que permite dar cuenta del vínculo entre la opulencia de unos y la miseria de otros: “*el concepto de exclusión se refiere sobre todo a una forma de explotación desarrollada en un mundo conexionista, es decir, en un mundo en el que la consecución del beneficio pasa por la puesta en red de actividades*” (Boltanski y Chiapello, 2002: 459).

Estos autores aportan una concepción del sistema socio-económico actual en el que la hegemonía de los grupos privilegiados ya no se realiza solamente mediante la *explotación*, sino también a través de la *exclusión* como forma particular de dominación en este mundo reticular y altamente inter-conectado en el que la *movilidad* adquiere una importancia fundamental: “*en efecto, en un mundo conexionista, la movilidad, la capacidad de desplazarse de manera autónoma, no solamente en el espacio geográfico, sino también entre las personas e incluso en el ámbito de los espacios mentales, entre las ideas, es una cualidad esencial de los grandes, de tal suerte que los pequeños se caracterizan, en principio, por su inmovilidad (su rigidez)*” (Boltanski y Chiapello, 2002: 467). Estas cuestiones son también identificadas por Harvey como fundamentos de la etapa neoliberal al señalar que “*los trabajadores, al adjudicar un mayor poder de*

⁴⁴ Son de nuevo Boltanski y Chiapello quienes analizan las consecuencias de aquella transformación: “*la negación de la existencia de clases diferentes, con intereses reconocidos como total o parcialmente contradictorios y la concentración de los análisis en el conglomerado de los «excluidos», precisamente definido por su ausencia de participación en el proceso productivo, invalida casi de golpe el discurso de la crítica social tradicional, que pondría de manifiesto, por ejemplo, el incremento de las desigualdades entre los «incluidos» en el mismo momento en que esta cualidad los convierte, de acuerdo con los esquemas analíticos dominantes en la actualidad, en los nuevos «privilegiados»*” (Boltanski y Chiapello, 2002: 421)

movilidad al capital, se inclinarán más a ceder ante la amenaza de huida del capital que si estuvieran convencidos de que los capitalistas no quieren moverse” (Harvey, 1998: 259).

Pero el vínculo no se reduce a diferencias de movilidad, sino a su condición dialéctica, tal y como expresan estos autores en el siguiente pasaje que puede servirnos a modo de síntesis:

“La inmovilidad de unos permite la movilidad de los otros. (...) En un mundo conexionalista, en el que la grandeza implica el desplazamiento, los grandes arrancan una parte de su fuerza de la inmovilidad de los pequeños, origen de la miseria de estos últimos. (...) la inmovilidad de algunos es condición para las ganancias que otros obtienen de su aptitud para el desplazamiento y la movilidad, procura beneficios sin comparación posible con lo que puedan esperar los que permanecen en un lugar, (...) los inmóviles son explotados con respecto a los móviles en la medida en que el papel que desempeñan en tanto que factor de producción no se reconoce como se merece y porque su contribución a la formación del valor añadido no se retribuye al nivel que debiera para que el reparto pudiera ser considerado equitativo”. (Boltanski y Chiapello, 2002: 469-470)

Estas abstracciones teóricas adquieren una vigencia evidente si observamos en la realidad práctica los privilegios de los agentes cuyo capital les permite gran movilidad en un mundo en red:

“A todos los niveles de la cadena, el más móvil, a cambio de la atenuación de su movilidad arranca plusvalor al menos móvil. La empresa paga menos a sus empleados y/o los precariza a cambio de una suspensión temporal de la amenaza de la deslocalización. El inversor exige una remuneración mayor a cambio de una inversión a largo plazo, porque, según él, asume riesgos mayores cuando no se puede retirar, y eso hay que pagarlo. El país subvenciona a la multinacional para que se comprometa a permanecer en su territorio durante varios años. (...) el diferencial de movilidad se ha convertido en una mercancía muy apreciada. Las relaciones de explotación basadas en diferenciales de movilidad parecen innumerables: «mercados financieros vs países»; «mercados financieros vs empresas»; «multinacionales vs países»; «experto mundial vs empresa»; «empresa vs personal precario»; «consumidor vs empresa»” (Boltanski y Chiapello, 2002: 482).

Las aportaciones de estos dos autores nos permiten comprender las transformaciones teóricas y económicas que se han producido durante la etapa neoliberal, pudiendo asociarlas a las nuevas y complejas formas de pobreza. En la actualidad, en la que crecen las capas de la población con riesgo de caer en la pobreza y en la precariedad, en la que los colectivos de riesgo parecen cada vez más mayoritarios frente a lo que empieza a ser una minoría de *incluidos*, en la que tener trabajo ya no garantiza librarse de la pobreza o de la precariedad, cada vez tiene menos sentido concebir estas formas de pobreza como *exclusión*.

En su lugar, habrá que considerar el fenómeno de la *exclusión* como aspecto perverso de la *explotación*, como condición necesaria para su realización ya que aquella se presenta como amenaza disciplinante para toda persona perteneciente a la clase trabajadora que no acepte las condiciones ofrecidas por el mercado laboral. Por lo tanto, la *exclusión* es condición necesaria para la *explotación*. Esta lógica es sintetizada por Fernando Luengo:

“La población inactiva [en referencia a las personas «excluidas» del mercado de trabajo] que es potencialmente activa resulta funcional para un capitalismo instalado en la lógica de la regresión salarial y el desmantelamiento de las políticas públicas. Esta población constituye un formidable ejército de reserva que presiona a la baja los salarios y ayuda a gestionar los recortes en la prestación de servicios públicos que se trasladan al ámbito de

las familias y que recaen sobre todo en las mujeres” (Luengo, 2016. Texto en corchetes añadido por nosotros).

¿Explotación o exclusión? Esa es la cuestión que se le presenta a la trabajadora proletarizada (aquella que sólo puede aspirar a puestos de trabajo con sobre-oferta de fuerza de trabajo) cuando, en su intento de acceder al mercado de trabajo, se ve obligada a elegir entre un empleo explotador (con bajo salario y/o condiciones precarias), o un desempleo que le aboca a la exclusión (pobreza, dependencia parental, incapacidad para realizar el trayecto vital, estigmatización, trampa de la pobreza, etc.). La situación es incluso más grave para aquellos que, trabajando, no pueden escapar de la pobreza y que por lo tanto se ven sometidos tanto a la explotación como a la exclusión, además de aquellos que no pueden elegir entre una y otra opción y que, como expresaba la brillante economista Joan Robinson, ni si quiera pueden aspirar a ser explotados.

4.3 El declive de la clase trabajadora

En términos laborales, el debilitamiento de la clase trabajadora ha sido un fenómeno central durante las últimas cuatro décadas. Los cambios acontecidos en el ámbito académico y cultural durante los 60 y 70, y que posteriormente se consolidaron en el ámbito social a partir de los 80 han condicionado intensamente las transformaciones ocurridas en el ámbito político a partir de esa misma década, lo que ha repercutido intensamente sobre el ámbito laboral en perjuicio directo de los trabajadores.

No es difícil encontrar grandes similitudes en la evolución política de los diversos países durante las últimas cuatro décadas, aunque no por ello podemos ignorar las particularidades históricas y sociales de cada cual. Por ejemplo, si nos remitimos a los principales países que introdujeron el modelo neoliberal, EE.UU. y Gran Bretaña, y los comparamos con la evolución política en el Estado español las similitudes son evidentes: en los tres países el sistema bipartidista ha sido tradicionalmente dominante, sistema en el que la política se articula sobre la oposición entre un partido de derechas, de corte conservador, y otro partido identificado con la izquierda, progresista y tradicionalmente afín a la clase trabajadora. La especificidad de la etapa neoliberal en el ámbito político refiere precisamente a los cambios ocurridos en los partidos considerados afines a la clase trabajadora. En conjunto se ha producido lo que el autor esloveno Slavadoj Zizek ha denominado como *Postpolítica*.

4.3.1 La postpolítica

A partir de la emergencia de la posmodernidad, la aparición de diversos colectivos y perspectivas transformaron el ámbito político al introducir en él cuestiones y problemáticas hasta entonces ampliamente ignoradas y que iban más allá de las tradicionales pugnas económicas entre capitalistas y trabajadores. Era el inicio de lo que posteriormente se han conocido como *políticas de la identidad* o del *reconocimiento*, que situaban en el centro del debate las problemáticas relacionadas con el dominio patriarcal de las mujeres, las diversas formas de exclusión de las minorías étnicas, los derechos no reconocidos de las múltiples formas de sexualidad, las reivindicaciones del ecologismo, etc. Pero lo que realmente define la *postpolítica* no es la asimilación política de estas problemáticas, sino el total abandono de las problemáticas económicas articuladas en torno a la clase y su sustitución por aquellas.

Esta cuestión sustenta un intenso debate en el seno de las ciencias sociales actuales donde, según Luis Enrique Alonso (2007), movimientos como el multiculturalismo, las políticas de género y la crítica feminista⁴⁵ de la ciudadanía, a través de valores propios del discurso posmoderno (disenso, discontinuidad, heterogeneidad, etcétera), banalizaron las esferas del trabajo y la distribución económica, eclipsadas por la *cuestión de las identidades*. Owen Jones expone cómo se dio este proceso en Gran Bretaña:

“Naturalmente, las luchas de liberación de las mujeres, homosexuales y minorías étnicas son causas de importancia excepcional. El Nuevo Laborismo las ha hecho suyas, aprobando legislación verdaderamente progresista sobre la igualdad homosexual y los derechos de la mujer, por ejemplo. Pero este es un programa que ha coexistido alegremente con la marginación política de la clase trabajadora, lo que ha permitido al nuevo laborismo proteger su flanco radical mientras sacaba adelante políticas thatcheristas” (Owen Jones, 2012: 306).

Si cambiamos *Nuevo Laborismo* por *PSOE* y políticas *thatcheristas* por políticas *neoliberales* es difícil negar que esta afirmación sigue siendo válida al aplicarla al mismo proceso que se ha dado en el Estado español. Los partidos tradicionalmente asociados a la clase trabajadora han sufrido una transición “*de la socio-democracia al socio-liberalismo*” (Domenech, 2014: 263).

El aspecto central del proceso ha consistido en que los partidos progresistas y tradicionalmente afines a la clase trabajadora pertenecientes al sistema bipartidista, como sería el PSOE en el Estado español, el Partido Laborista en Gran Bretaña, el Partido Demócrata en EE.UU. o el Partido Socialista en Francia, han mantenido su impronta progresista asumiendo las reivindicaciones de los colectivos anteriormente mencionados, elementos sobre los que se ha articulado su oposición simbólica a los partidos conservadores dentro del sistema bipartidista. Pero la verdadera cuestión reside en la política económica, sobre la cual ha pesado un consenso oculto basado en los fundamentos neoliberales, que ha definido una misma política económica con una clara base neoliberal para los dos partidos miembros del sistema bipartidista.

El modelo neoliberal, que en un principio solamente debería ser propio de los partidos conservadores, ha sido intensamente asimilado por los partidos que tradicionalmente han representado a la clase trabajadora. La contradicción flagrante se da en el hecho de que el modelo neoliberal es abiertamente contrario a los intereses de la clase trabajadora. La materialización de esta contradicción aparece en hechos históricos como las transformaciones económicas que introdujo el PSOE en los 80 (siendo uno de los primeros partidos social-demócratas en asimilar el ideario neoliberal), las cuales, como veremos en el capítulo político-jurídico, introdujeron los principales elementos que desde entonces han permitido la precarización y el empobrecimiento de la clase trabajadora, como es la introducción del trabajo temporal, la reforma de la negociación colectiva o la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal.

El nuevo laborismo de Tony Blair, cuando llegó al poder en 1997, supuso una continuación de las políticas neoliberales que había introducido Thatcher (Partido Conservador) en las legislaturas anteriores. Del mismo modo, Clinton no revertió, sino que intensificó gran parte de las políticas que introdujeron Reagan y Bush padre. Podemos

⁴⁵ No es nuestra intención, en ningún caso, criticar o menospreciar estas reivindicaciones sociales, sino de exponer su posible instrumentalización con fines ideológicos, ya que pueden ser empleados para ocultar los verdaderos mecanismos de empobrecimiento. A modo de ejemplo, un titular reciente en un medio de comunicación *progresista*, Público: *Principal causa de la pobreza: ser mujer*. Disponible en: <http://www.publico.es/sociedad/feminizacion-pobreza-principal-causa-pobreza-mujer.html>

comprobar la expresión máxima de la *postpolítica* en el inicio de la crisis de 2008, cuando se produjo la llegada del primer presidente estadounidense perteneciente a una minoría étnica, Barack Obama; del mismo modo su sucesora, Hilary Clinton, tenía como principal baza política el ser la primera mujer en optar a la presidencia de EE.UU., sirviendo ambos de excusa pseudo-progresista para la continuación de las mismas políticas económicas neoliberales. De hecho, la candidatura de esta última, ha servido para evitar la candidatura de Bernie Sanders, quién tenía la política de clase y la superación de las medidas neoliberales como eje de su programa político.

En la política actual la economía aparece como un asunto en el que los expertos en la materia dictan “medidas científicamente demostradas” como las únicamente válidas. Una suerte de *tecnocracia* en el que la economía es despolitizada, retirada del debate político, pasando a ser incuestionable. Lo que se llamó la *Nueva Izquierda* se había desarrollado en oposición directa a la *vieja izquierda*, aquella que durante los 3 primeros cuartos del S.XX se había centrado casi en exclusividad en la lucha de la clase trabajadora, relegando a un segundo plano las demandas en torno a factores como el género o la *raza*. Como reacción

“la Nueva Izquierda se apartó de su capacidad para encarar una perspectiva crítica sobre si misma o sobre los procesos sociales de transformación que condicionaban el surgimiento de las formas de pensamiento posmodernistas. Al insistir en que lo importante era la cultura y la política y en que no era razonable ni adecuado invocar la determinación económica, ni siquiera en última instancia (para no hablar de las teorías de la circulación y la acumulación del capital, o de las relaciones de clase implícitas en la producción), fue incapaz de detener su propio impulso hacia posiciones ideológicas que la debilitaban frente a las nuevas fuerzas neo-conservadoras, y que la obligaban a competir en el mismo terreno de la producción de imagen, la estética y el poder ideológico cuando los medios de comunicación estaban en manos de sus opositores” (Harvey, 1998: 386).

Es una cuestión central comprender cómo se produjo el abandono de la *política de clase* por parte de los partidos social-demócratas, a favor de la «*doctrina neoliberal*». Hemos señalado anteriormente como el influjo de las tendencias posmodernas produjo importantes cambios sociales a nivel cultural y simbólico. Podemos señalar también el paso a un discurso basado en la *clase media*, la cual pasó a ser referente de los partidos social-demócratas en detrimento de la *clase trabajadora*.

En la actualidad se intensifican las contradicciones generadas por este proceso de posmodernización de la izquierda: el abandono por parte de la *nueva izquierda* de la defensa de las trabajadoras, junto a las consecuencias en forma de empobrecimiento, precariedad y desempleo sufridas por buena parte de la clase trabajadora (entre ella la degradada *clase media*) ha propiciado que el malestar y la conflictividad social generadas por estas tendencias sean movilizadas por movimientos de derecha populista (como es el caso del *Brexit* en Gran Bretaña, Trump en EE.UU., Le Pen en Francia) que, a falta de una izquierda que defienda a la clase trabajadora, instrumentalizan el discurso antiglobalización y la protección de las trabajadoras nacionales para sumar adeptos a su proyecto.

Otro factor importante ha sido la dependencia del modelo social y del sistema de bienestar respecto a la economía capitalista. Los partidos social-demócratas, tradicionales promotores de dicho sistema, han dependido del crecimiento económico propiciado por el sistema capitalista para financiar el Estado de bienestar. Cuando a partir de los 70 se agotaron las condiciones que permitían altas tasas de crecimiento económico sostenido, los partidos social-demócratas, ante la dificultad para financiar los entonces crecientes gastos sociales, optaron por asumir el ideario neoliberal, pese a que ello supusiera la

desmantelación parcial del Estado de Bienestar, el abandono de la *política de clase* y la renuncia un programa económico propio. El pronóstico kaleckiano se materializaba finalmente.

La *postpolítica* es también una suerte de banalización de la política, su reducción a elementos simbólicos y a menudo carentes de contenido. Supone la materialización de la preferencia posmoderna por la estética, por lo simbólico y superficial. En cierta manera es una mercantilización de la política en la que los políticos buscan la preferencia del elector –como si de un consumidor se tratase– por medio de métodos similares a los desarrollados por el marketing y la publicidad⁴⁶.

De este modo, cada vez es más difícil para los electores identificar el partido que mejor representa sus intereses. La posmodernización de la política ha permitido una cierta vuelta a postulados presocráticos donde los candidatos, al igual que los antiguos sofistas, pugnan por llevarse la razón gracias a la utilización de criterios retóricos y estéticos. Un partido puede presentarse como defensor de las/os trabajadoras/es pese a que su programa electoral presente medidas abiertamente contrarias a sus intereses, como la implantación del contrato único o la bajada de impuestos directos. En la *postpolítica*, al igual que en la publicidad, los candidatos y sus partidos apelan al ámbito emocional de los electores, evitando que estos puedan hacer una interpretación racional de las opciones electorales.

4.3.2 La derrota de los trabajadores

Una de las principales consecuencias de las transformaciones académicas y culturales realizadas a partir de los 70, en lo que hemos llamado la posmodernización de la sociedad, es el rechazo y el abandono del concepto *clase* como elemento central de la realidad socio-económica, tanto a nivel académico (primacía de las concepciones micro-sociológicas y de la *exclusión* como forma de explicar la pobreza) como a nivel cultural e identitario.

La desarticulación de la conciencia de clase

La reformulación ontológica posmoderna establece una identidad fragmentaria e individualista que rechaza toda categorización social que amenace la particularidad de cada sujeto. Es entonces cuando los individuos pasan a definir su conciencia a partir de dos elementos: por un lado la pertenencia a una simbólica *clase media* (cuya extensa existencia es el resultado directo del modelo social) y los llamados *estilos de vida*, los cuales son definidos por las elecciones de consumo realizadas por los propios sujetos. No es casualidad que la eliminación de la *conciencia de clase* fuese ya en 1976 un objetivo declarado por el Partido Conservador británico (1976): “*No es la existencia de clases lo que amenaza la unidad de la nación, sino la existencia del sentimiento de clase*”.

Durante el modelo social la expansión de la llamada *clase media* estableció unas condiciones en las que las/os trabajadoras/es cada vez se identificaban menos con la clase trabajadora, ya que ésta se relacionaba con los estratos bajos de la sociedad. Uno de los elementos centrales fue el acceso por parte de amplias capas de trabajadores a diversas

⁴⁶ Por ejemplo, es habitual comprobar como las campañas electorales cada vez se reducen más a shows mediáticos en las que las elecciones se ganan por eslóganes que apelan a lo emocional (Yes, we can), por golpes efectistas y por debates electorales televisados en los que los análisis periodísticos se centran en los gestos, las formas, las maneras y los detalles estéticos y simbólicos, ignorando el contenido de cada propuesta política.

formas de propiedad privada, entre las que destacamos la posesión de la vivienda. Esto permitió cierta armonización simbólica de intereses entre los tradicionales poseedores, la burguesía, y la nueva *clase media*. Pero había una diferencia trascendental entre lo que poseían ambas clases: mientras la burguesía seguía siendo la propietaria de los medios de producción y de capital líquido destinado a la inversión, la *clase media* era propietaria únicamente de los bienes e inmuebles destinados a su uso y no a su inversión. De tal modo, la *clase media*, pese a su acceso a ciertas formas de propiedad, seguía viviendo de las rentas salariales obtenidas a partir de la venta de su fuerza de trabajo en un mercado laboral en alza.

Con la crisis económica de los años 70 los salarios pasaron a ser el objetivo de los nuevos economistas, lo que a la larga acabaría reduciendo el poder adquisitivo de la clase trabajadora y anunciando el agónico ocaso de lo que en su día fue la esplendorosa *clase media*. A partir de los 80 la vivienda y el mercado inmobiliario pasaron a tener un nuevo protagonismo: poco a poco se irían convirtiendo en objetos y medios de inversión. Parte de la clase trabajadora participaría en la especulación inmobiliaria a través de la compra y venta de viviendas con fines especulativos y no sólo por el valor de uso.

La clase trabajadora había estado tradicionalmente asociada a la fábrica, a los trabajos en el sector industriales, mientras que las/os trabajadoras/es del sector servicios eran considerados sectores periféricos. Con la desindustrialización se debilitaron los principales pilares vinculados hasta entonces a la clase trabajadora, lo cual se tradujo en un debilitamiento de las comunidades generadas en torno a las fábricas, así como de los sindicatos y de los partidos afines a la clase trabajadora.

Los cambios en la academia también contribuyeron al debilitamiento de la identidad y de la conciencia de clase. La *exclusión* como concepción académica para analizar las nuevas formas de pobreza introdujo una importante brecha en la clase trabajadora entre aquellos que aún mantenían el *estatus*, los derechos y la posición logrados en el periodo anterior (quienes aún se identificaban como *clase media*), y aquella inicial minoría de trabajadores desempleados, empobrecidos y/o precarizados. Desde entonces gran parte del discurso hegemónico ha girado en torno a la oposición de la llamada *clase media* con la sub-clase de excluidos, produciéndose una estigmatización paulatina de las víctimas del entonces novedoso mercado laboral neoliberal.

La personificación y particularización de la pobreza como casos de *exclusión* sirvió para culpabilizar a las propias víctimas de su pobreza. A partir de entonces, en un contexto de retirada parcial del Estado de Bienestar debido a su supuesta “*insostenibilidad financiera*”, sobre la amenazada *clase media* empezó a imprimirse el discurso contra los de abajo: las/os desempleadas/os no querían trabajar, los jóvenes no querían madurar, los precarios no se esforzaban lo suficiente, los inmigrantes se beneficiaban injustamente de ayudas y servicios públicos, etc. De este modo, la clase trabajadora quedó dividida entre los que aún mantenían el *status* de *clase media* y aquellos que fueron perdiendo las mínimas condiciones asociadas a aquella.

Las intermitentes fases de prosperidad neoliberal, fundamentadas en su mayoría por una expansión sin precedentes del sector financiero, de la especulación y de la deuda, sirvieron para establecer unas buenas expectativas de crecimiento económico que se contagiaron al conjunto de la sociedad. Así, gran parte de la clase trabajadora, sobre todo aquella que se identificaba como *clase media*, participó del optimismo infundado que el nuevo modelo ofrecía. Que el endeudamiento de buena parte de la población aumentase de forma considerable durante los 90 y buena parte de los 2000 refleja el hecho de que las optimistas perspectivas neoliberales fueron asumidas por una buena parte de la

población. La amenaza del desclasamiento, la incertidumbre de las transformaciones socio-económicas durante la década de los 70 y el auge de los valores posmodernistas prepararon el terreno para que durante dicha década gran parte de la clase media se volcase hacia posiciones políticas conservadoras, de modo que gran parte de lo que aún era clase trabajadora terminase votando a partidos tradicionalmente favorables al capital.

A estas alturas resulta sorprendente que la *clase*, un concepto que ha sido central para entender la realidad socio-económica desde hace siglos hasta los 70, pasase a partir de los 80 a ser una concepción rechazada, repudiada y finalmente olvidada. Desde entonces, durante estas tres décadas, el sistema ideológico ha funcionado ignorando sistemáticamente esta concepción. El resultado ha sido, tres décadas después de dicho abandono, un auge de la desigualdad sin precedentes a favor de los capitalistas y en perjuicio de las trabajadoras, un estancamiento o caída de los salarios, un empeoramiento severo en las condiciones laborales y una retirada de las instituciones sociales que garantizaban cierto bienestar al margen del mercado. En definitiva, durante estas tres décadas en las que se ha olvidado la *política de clase*, se han perdido gran parte de los derechos alcanzados durante el conflictivo siglo intermedio (1848 – 1945) y con el modelo social, época en la que la clase trabajadora obtuvo sus principales logros gracias a operar sobre la conciencia de clase como fundamento político.

La desmovilización de la clase trabajadora y la desarticulación de sus baluartes

Con la llegada al poder de los primeros gobiernos neoliberales, de la mano de Thatcher y Reagan, se ponen en marcha una serie de medidas que debilitan intensamente los principales medios de poder de la clase trabajadora:

“Los ataques contra el poder de los sindicatos, los efectos de la desindustrialización y los desplazamientos regionales (alentados por las reducciones impositivas) y el alto desempleo (legitimado como un remedio adecuado para la lucha contra la inflación), y todos los impactos acumulados del desplazamiento del empleo fabril al de servicios debilitaron las instituciones tradicionales de la clase obrera lo suficiente como para vulnerabilizar a gran parte de la población” (Harvey, 1998: 362).

Los nuevos gobiernos pusieron a los sindicatos en el punto de mira acusándoles de haber provocado la inflación y la crisis de la década anterior debido a sus continuas demandas de aumento salarial. Es el momento en el que hicieron aparición práctica las políticas monetaristas y las que fundamentan la llamada *Teoría del Efecto-Cascada (Trickle-down)*. A partir de entonces los gobiernos podían incluso alardear de tener mano dura con los sindicatos para ganar votantes, dándose las condiciones sociales de legitimidad para articular una política hostil contra los mismos.

A la vez que se desarrollaban estos cambios políticos, la situación económica evolucionaba hacia condiciones nada favorables para la fuerza de la clase trabajadora y de los sindicatos. La globalización, y entre sus principales efectos la deslocalización, supusieron una gran pérdida de poder para la clase trabajadora. Era el despegue de las condiciones del *mundo en red* que ha caracterizado a la etapa neoliberal, con las consecuencias analizadas por Boltanski y Chiapello.

Uno de los principales cambios económicos por sus repercusiones sociales es la transición de una economía industrial a una postindustrial, con la correspondiente destrucción de empleos en el sector industrial y su parcial generación en el sector servicios. A lo largo de los últimos cien años la clase trabajadora se había organizado y hecho fuerte en torno a las fábricas, espacio que reunía a trabajadoras y a sus familias y

propiciaba unas condiciones sobre las que se fundamentó la lucha de la clase trabajadora, como la estabilidad que permitía la organización de sindicatos, cierta militancia sindical gracias a las dificultades de ser despedidos, la negociación colectiva, etc.

Pero en el sector servicios desaparecen la mayoría de las condiciones sobre las que la clase trabajadora había construido su fortaleza. En este sector las/os trabajadoras/es se encuentran a menudo desperdigadas/os, con relaciones laborales individualizadas, sin mucha capacidad para agruparse y sindicalizarse, con contratos de trabajo que permiten la rápida sustitución de las/os más conflictivas/os. Si en el pasado barrios y ciudades enteras habían desarrollado una intensa identidad y tradición obrera, con las transformaciones de los 80 los núcleos industriales entran en seria decadencia, propiciando un proceso de pauperización que acabaría por minar las comunidades obreras generadas entorno a ellos.

Es precisamente a partir de los 80 cuando se empiezan a generalizar y perpetuar tasas cada vez mayores de desempleo que ya no pueden ser asumidas como *friccionales*, sino como *estructurales*. Otro cambio importante en el ámbito laboral es la consolidación, para una parte creciente de trabajadores, de la precariedad y los bajos salarios. Esto supuso un golpe definitivo a la fortaleza de la clase trabajadora: a partir de entonces la lucha contra el desempleo serviría de excusa para legitimar medidas destinadas a contener o bajar los salarios y flexibilizar el mercado laboral: “*La limitación de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores se justifica por tanto por la necesidad de reducir el desempleo*” (Recio, 2009: 99)

Además, la amenaza del desempleo fue cada vez mayor para las trabajadoras, que veían en ésta un motivo para no disgustar a sus empleadores, de quienes dependía su futuro laboral. Es evidente que el desempleo, el *ejército industrial de reserva*, junto a la desregulación del mercado laboral (facilidad para contratar y despedir), es el principal y mejor mecanismo de disciplinamiento laboral:

“El exceso de trabajo de la parte ocupada de la clase obrera ensancha las filas de su reserva, mientras que, por el contrario, la mayor presión que ésta ejerce con su competencia sobre aquélla la obliga a aceptar el exceso de trabajo y a someterse a los dictados del capital. Se condena a una parte de la clase obrera a la ociosidad, recargando de trabajo a la otra y viceversa, con lo que se ofrece al capitalista individual un medio para enriquecerse a la par que se acelera la creación del ejército industrial de reserva en la escala que corresponde a los progresos de la acumulación social” (Marx, 2014: 566-567).

El miedo a perder el empleo es la mejor forma para disciplinar a un/a trabajador/a (que asuma y acepte los mandatos del empleador), y este miedo será mayor cuanto mayor sea la facilidad para el despido y el número de trabajadores/as desempleados/as disponibles para sustituirle/a. Del mismo modo, la escasez de puestos de trabajo es la mejor garantía que tiene el empresario para hacer que las/os desempleadas/os acepten las condiciones que aquel ofrezca, por paupérrimas que sean.

Un segundo efecto destacable de las transformaciones neoliberales es la dualización del mercado laboral entre el núcleo de trabajadores/as estables, relativamente bien remunerados/as, sindicalizados/as y protegidos/as, y las/os trabajadoras/es que se encuentran en los puestos precarizados, con contratos temporales y/o parciales, y cuya remuneración a menudo no permite para salir de la pobreza. Si bien estas trabajadoras y trabajadores excluidos de las condiciones laborales estándar ya existían durante el modelo social, su presencia era más bien minoritaria. Ha sido su auge hasta proporciones

considerables una de las tendencias clave de la etapa neoliberal en el ámbito laboral (y esta tendencia es precisamente la que en esta tesis tratamos de analizar).

Dicha dualización del mercado laboral ha generado, por un lado, una división simbólica en el seno de la clase trabajadora: la llamada *clase media* y la sub-clase de pobres, precarios y excluidos. Como hemos visto en el punto 4.2.4, en relación directa con esta división se han operado discursos en torno a las nuevas formas de pobreza y precariedad (como el de la *exclusión* en el ámbito académico) que han individualizado y particularizado en cada caso estos fenómenos. Esto ha permitido culpabilizar a los propios individuos, objeto de estas tendencias, de su propia suerte.

Tabla nº1: Oposición de intereses entre clases.

Cambio o medida	Efecto en la clase capitalista	Efecto en la clase trabajadora
Bajada de impuestos a las diversas formas de ingresos, riqueza o capital (patrimonio, sociedades, impuestos directos, herencias...)	Menos riqueza para redistribuir: los capitalistas perderán menos riqueza vía impuestos. El Estado social pierde la capacidad para financiar la protección de los trabajadores.	Aumenta la parte pagada por los trabajadores: conforme bajan determinados impuestos, los presupuestos públicos se vuelven cada vez más escasos y aumenta la parte pagada por los trabajadores. Son las/os trabajadoras/es los que más dependen de medidas financiadas por los presupuestos públicos. Se produce una menor redistribución de la riqueza.
Privatizaciones	Ofrece nuevos destinos rentables de inversión y traslada riqueza, hasta entonces pública, al ámbito privado, donde puede ser acaparada por capitalistas con suficientes recursos. Mayor poder: en la medida en que el sistema de mercado se expande a cada vez mayores dimensiones sociales, los capitalistas pueden hacer valer sus mayor capacidad adquisitiva para imponerse sobre los demás de forma ampliada	Proceso de mercantilización: a medida que cada vez más espacios sociales están mercantilizados, el/la trabajador/a requiere mayor nivel de ingresos para su sustento y reproducción, y por lo tanto mayor necesidad de vender su fuerza de trabajo, para acceder a recursos que antes eran accesibles por otras vías.
Disminución de los derechos laborales	Mayor disciplina laboral: pueden imponer sus condiciones con cada vez menos restricciones a los trabajadores.	Desaparición de garantía de condiciones mínimas: desaparecen los mecanismos y los límites que garantizan un mínimo en los derechos laborales de los trabajadores.
Eliminación de las Garantías del Estado social	Mayor disciplina laboral: en la medida en que las/os trabajadoras/es necesiten un puesto de trabajo para adquirir las mínimas condiciones de bienestar.	Mercantilización: si el Estado social deja de garantizar derechos básicos aumenta el sometimiento de las/os trabajadoras/es al mercado laboral para alcanzar niveles de vida dignos.

Esta división también ha afectado a la articulación política de la clase trabajadora, optando los primeros por partidos que, adoptando el ideario neoliberal, promulgan defender a la *clase media* (desde lo más neoliberales hasta los nuevos social-demócratas); y cayendo a menudo en la desafección los segundos, sin opciones políticas que les den voz. La llamada *clase media* pasó a identificarse más con aquellas élites a las que aspiraban alcanzar, que con la parte de la clase trabajadora más afectada por los perversos

efectos económicos del modelo neoliberal. El impacto de la ontología posmoderna, de carácter idealista frente a la perspectiva materialista, es evidente.

La evolución política durante la etapa neoliberal se ha articulado sobre esta distinción, frente a la división de clases (trabajadores *versus* capitalistas) que caracterizó al periodo del modelo social, lo cual ha permitido imponer políticas y medidas que si son analizadas con el criterio de clases reflejan la nula neutralidad de las mismas y su favorecimiento a la clase capitalista.

El mercado laboral en la fase neoliberal se ha desarrollado sobre esta dualización, intensificándola. Aparecen aquí dos formas de disciplinamiento que desarrollaremos en el capítulo de síntesis: la *disciplina por incentivos*, destinada a aquellas/os trabajadoras/es cuya formación o capacidad es valiosa para el sistema económico, y la *disciplina por coerción*, que se impone sobre aquellos que aspiran a trabajar en empleos con abundante oferta de fuerza de trabajo.

En estas nuevas condiciones el papel y el vigor de los sindicatos también se ha transformado. Han sido acusados de convertirse en órganos altamente burocratizados y representantes únicamente de determinados trabajadores privilegiados. Los sindicatos, nacidos hace más de un siglo para la defensa de la clase trabajadora, son incapaces de adaptarse a las nuevas transformaciones del mundo laboral. Es un modelo de organización de trabajadores/as que no permite participar a precarios/as y desempleados/as, ya que el planteamiento de la militancia trabajadora se articula desde el lugar de trabajo. Dicha burocratización ha permitido la perpetuación de élites sindicales que han corrido el riesgo de ser fidelizadas a la causa patronal en contra de los intereses de sus representados.

Los tradicionales mecanismos de lucha de la clase trabajadora son cada vez menos convenientes para las condiciones actuales. Es el caso de la huelga, muy efectiva en la economía fordista que resultaba paralizada debido a su rigidez. Pero su efectividad es mucho menor en la economía flexible de la etapa neoliberal, que no sufre tanto los problemas ocasionados por una huelga. Además, las/os trabajadoras/es que se hallan en condiciones de desempleo, precariedad o pobreza laboral están excluidos de estas formas de movilización, ya que o no pueden permitirse la pérdida proporcional del salario, no quieren ganarse la enemistad de su empleador o no tienen ni siquiera un empleo del que hacer huelga.

Especialmente preocupante es la desprotección a la que se ven sometidos las/os trabajadoras/es precarias/os y las/os desempleadas/os. Quien se encuentra bajo un contrato temporal se ve sometido al importante riesgo de no ser renovado si opta por actitudes conflictivas, como secundar una huelga o cualquier forma de protesta laboral. Del mismo modo, estos trabajadores tienen serias dificultades para sindicarse debido al carácter propio de su situación temporaria. La suerte es aún peor para las/os desempleadas/os, quienes ni pueden hacer huelga, ni encuentran organizaciones que les representen, convirtiéndose en una gran masa social de individuos cuya dificultades económicas responden a los mismos motivos estructurales pero para los cuales no hay instituciones que hagan oír su voz y representen sus intereses.

La evidencia demuestra que los mecanismos de defensa de la clase trabajadora son cada vez menores y menos efectivos, situación que se agrava especialmente para trabajadores precarios y desempleados, quienes cada vez suponen una parte mayor de la población. Precarios y desempleados sufren especial desamparo puesto que los mecanismos de defensa de la clase trabajadora están obsoletos: fueron concebidos para economías industriales con características muy diferentes a la economía actual.

Transformaciones realizadas en las formas de negociación colectiva han impactado en el mismo sentido, mermando la capacidad de negociación de la clase trabajadora y dejando excluidos de la lucha laboral a capas cada vez mayores de trabajadores, precisamente los que en peores condiciones se encuentran. En un nivel macro, el problema creciente del desempleo ha otorgado a inversores, directivos y empresarios la capacidad de imponer sus intereses en las políticas económicas de cada país gracias a que las tasas de desempleo han pasado a depender, una vez renunciadas las políticas de pleno empleo, del *estado de confianza* de los capitalistas, quienes lo han utilizado de ariete contra las políticas y las leyes que protegían a la clase trabajadora durante el modelo social. Atenderemos estas transformaciones jurídicas en el capítulo político-jurídico, dedicado a dicho ámbito.

En resumen, y como síntesis de este capítulo, estamos con Laval y Dardot cuando exponen que el proyecto neoliberal y su nueva subjetividad

“obliga a cada uno a vivir en un universo de competición generalizada, impone tanto a los asalariados como a las poblaciones que entren en una lucha económica unos con otros, sujeta las relaciones al modelo de mercado, empuja a justificar desigualdades cada vez mayores, transforma también al individuo, que en adelante es llamado a concebirse y a conducirse como una empresa. Desde hace más de treinta años, esta norma de existencia preside las políticas públicas, rige las relaciones económicas mundiales, remodela la subjetividad. (...) ya sea en su aspecto político (conquista del poder por las fuerzas neoliberales), ya sea en su aspecto económico (auge del capitalismo financiero mundializado), ya sea en su aspecto social (individualización de las relaciones sociales a expensas de las solidaridades colectivas, con la polarización extrema entre ricos y pobres), ya sea en su aspecto subjetivo (aparición de un nuevo sujeto y desarrollo de nuevas patologías psíquicas)” (Laval y Dardot, 2012: 14).

5 La dimensión jurídica del modelo neoliberal

El periodo neoliberal se ha materializado a lo largo de las últimas décadas en una serie de cambios y transformaciones en el ámbito jurídico que se inician en los 70, despegan con la llegada de Thatcher y Reagan al poder y se consolidan en los años 90. A partir de los 80 se generalizan una serie de medidas inspiradas por la teoría económica neoliberal y posibilitadas por las condiciones sociales de legitimación que tratan de hacer frente a la crisis de la economía keynesiana. Estas transformaciones suponen un claro cambio de rumbo respecto a las políticas que habían caracterizado al periodo anterior: si el pacto social postbélico implantó diversos mecanismos de redistribución de la riqueza, tuvo el *pleno empleo* como objetivo central y otorgaba al Estado una papel clave en la organización de la economía, en el nuevo periodo se produce una paulatina transformación con el objetivo de tratar de retomar las altas tasas de crecimiento económico del periodo anterior mediante una serie de medidas que tratan de asegurar y maximizar la rentabilidad del capital.

Estos cambios en la estructura jurídica afectan directamente al papel del Estado como principal institución socio-económica, que será empleado para establecer los elementos jurídicos del proyecto neoliberal. El neoliberalismo refleja la

“preferencia por una determinada organización económica mediante una argumentación racional que invita a la construcción jurídica de un Estado de derecho y de un orden de mercado. (...) se trata, literalmente, de institucionalizar la economía de mercado en la forma de una «constitución económica», ella misma parte integrante del derecho constitucional y positivo del Estado” (Laval y Dardot, 2013: 110-111).

5.1 Planteamientos teóricos de la legislación laboral

A nivel meta-jurídico existen principalmente dos concepciones teóricas que tratan de explicar el sentido de las políticas y la legislación respecto al mercado laboral, que remiten una vez más a las tradicionales perspectivas que se suelen enfrentar en ciencias sociales: los *funcionalistas* o *apologistas* y los *críticos*. La perspectiva *funcionalista*, de claro carácter hegemónico, apela de nuevo al consenso:

“El derecho laboral y, más específicamente, el poder público puede lograr equilibrar los intereses de los sujetos que intervienen en el proceso de trabajo. (...) el derecho del trabajo tiene la característica de reglamentar entre desiguales: patrón y trabajador. Ante esta situación, esta rama jurídica pretende, a través de normas protectoras de la parte más débil, lograr el equilibrio social" (Correa, 2000: 84).

Una de las aportaciones más notorias de esta perspectiva la encontramos en la noción de *relaciones laborales* con la cual se pretende sustituir la tradicional concepción de *contrato de trabajo*. Dicho planteamiento concibe el vínculo entre empleadora y empleada como una *relación* que no tiene por qué implicar la voluntariedad y las obligaciones del *contrato*. A pesar de esto, en esta perspectiva encontramos la misma división de clases y la correspondiente subordinación entre ellas, que reivindica la perspectiva crítica, aunque los *funcionalistas* vean en el Estado y en su legislación la neutralización del desequilibrio de poder entre clases:

“No cabe duda de que en la mayor parte de los casos el trabajador enfrenta sus menguadas fuerzas de individuo y su estado de necesidad, a la condición siempre infinitamente superior del patrón, quien dicta unilateralmente las condiciones de trabajo. Si las leyes no contuvieran esas normas protectoras, los trabajadores laborarían más allá del límite de su capacidad física, con salarios aún más bajos que los salarios mínimos, sin descansos semanales, ni vacaciones, ni atención médica, ni nada" (de Buen, 1989: 15).

Existen otros desplazamientos ideológicos realizados por la teoría hegemónica en el seno del derecho laboral. Monereo nos señala lo que ya hemos mencionado anteriormente:

“Frente al principio de «protección del trabajador», tenido por la máxima expresión del modo de resolver por el Derecho del Trabajo clásico el célebre conflicto entre «Capital» y «Trabajo», ahora se propondría el «principio de protección del empleo», aún a costa de reducir los dispositivos de protección de la posición jurídica –derechos– de la persona en un puesto de trabajo concreto. (...) Los cambios en los modelos productivos, esto es, las metamorfosis del mundo de la empresa y del trabajo, habrían llevado a desplazar la centralidad del referido conflicto Capital-Trabajo, para dejar emerger uno nuevo y más complejo, por dividir a la población trabajadora, entre «Empleo-Desempleo», por lo que este conflicto es ahora interno a la propia «clase trabajadora»” (Monereo et al, 2011: 122-123). Este desplazamiento nos recuerda al ocurrido en el ámbito académico, analizado en el capítulo sociológico, de perspectivas basadas en la explotación a otras basadas en la exclusión.

La perspectiva *crítica*, de inspiración marxista, considera el derecho laboral como una *regularización* de la *lucha de clases*: la legislación laboral sirve para ajustar de forma pacífica a los dos sujetos del proceso de producción, capital y trabajo, cuyos intereses opuestos enfrentarían entre sí en una pugna abierta: *"es la forma mercancía que asume la fuerza de trabajo una característica fundamental del modo de producción capitalista. Y es la negación de este carácter una de las formas en que el derecho del trabajo enmascara las relaciones sociales que regula"* (Bensusan, 1982: 53). Éstos critican la perspectiva hegemónica, la *apologista*, y su concepción en forma de *relaciones laborales* al considerarla una distorsión ideológica destinada a ocultar el carácter mercantil del sistema laboral, en el que se produce la venta de la fuerza de trabajo de las/os trabajadoras/es en forma de mercancía a capitalistas para su explotación: *"la teoría de la relación de trabajo y, su subsidiaria, la teoría de la institución, constituyeron una tentativa de ocultar la naturaleza cambiaria del contrato y de la relación de trabajo, y el hecho de que la plusvalía tiene su origen exclusivamente en el trabajo ejecutado a través de ese intercambio"* (Rendon, 1988: 83-84).

Como vemos, las diferencias teóricas entre ambas perspectivas corresponden a la clásica división de planteamientos de las ciencias sociales. Ambas coinciden en señalar la diferencia elemental entre empleadores y empleados, su oposición mutua y la desventaja que sufren las/os trabajadoras/es frente a la posición de los empleadores debido a la necesidad física que para aquellos supone el «*imperativo de vida*» y el monopolio de *medios de producción* del que disfrutaban los empleadores. Una vez más las diferencias dependen de la concepción del Estado y su función: «*neutral y compensador*» para los *apologistas*; «*instrumentalizado por los capitalistas*» para los *críticos*.

5.1.1 Tipos de intervención

En materia laboral pueden distinguirse dos tipos de políticas y legislación de acuerdo con el criterio sugerido por la OCDE: las *políticas activas* y las *políticas pasivas*. No debemos entender estas políticas de forma aislada entre sí, sino en combinación mutua en la mayoría de los casos. Las *políticas pasivas* refieren a aquellas medidas que tratan de garantizar un sustento o ingresos a quienes no pueden acceder a un empleo. Las *políticas activas*, las cuales han gozado de cierto apogeo en las últimas décadas, son aquellas destinadas a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, tratando de aumentar el nivel de empleo y reducir el paro.

Ambos tipos de políticas tienen sus defensores y detractores. A las *políticas pasivas* se las critica por ejercer un efecto *desincentivador* para la búsqueda de empleo: quienes tengan un sustento mínimo garantizado no se verán necesitados de aceptar trabajos *odiosos* (aumenta el «*efecto-renta*» y la *desmercantilización*: «*contradicción Speenhamland*»). También son criticadas por el gasto público que suponen, que en circunstancias de déficit público puede servir de motivo para promover recortes en este tipo de políticas. Entre sus ventajas destacan la protección social ante la pobreza extrema que ofrecen a los receptores, y su capacidad para facilitar estabilidad social y económica al posibilitar el aumento del consumo (reduciendo el problema sistémico de déficit de demanda).

Podemos considerar dos tipos de *políticas pasivas*: las *prestaciones contributivas* y los *subsidios*. Las *prestaciones contributivas* refieren a los sistemas de protección basados en mutuas (públicas en este caso) a las que se accede mediante previa cotización (pertenecen a los sistemas de protección de origen bismarckiano y de tipo continental) por lo que el derecho a estos sistemas de protección no es accesible para todos (para las personas en condiciones laborales de precariedad merma severamente el alcance de su protección) y la duración de las prestaciones es limitada (lo que incrementa el riesgo de pobreza y exclusión para los parados de larga duración). Como *suplemento* (y no como *complemento*) de las prestaciones se sitúan los subsidios, que se ofrecen a quienes puedan acreditar no tener acceso a ingresos, con la existencia o no de responsabilidades familiares como factor importante.

El otro tipo de políticas, las *activas*, son cuestionadas por su carácter *pro-mercado*: atienden a la eficiencia del mercado de trabajo siendo a menudo las/os trabajadoras/es el objeto de actuación para dicho fin. Pese a que en las últimas décadas se ha producido un auge de este tipo de medidas, han tenido una “*muy limitada eficacia*” (Monereo *et al*, 2011: 23). Precisamente respecto a este auge cabe señalar que

“ahora no sólo se dedican más recursos financieros a las mismas, sino que los recursos disponibles para las políticas pasivas tienden a reorientarse al servicio de las políticas de inserción ocupacional –activación de las políticas pasivas en pro de la «empleabilidad»

de los desempleados– (compromiso de actividad, mejora de la cualificación, etc.)” (Ibíd.: 23-24). Es un proceso central en la transformación del Estado de Bienestar en Estado neoliberal: “el «workfare» es llevado a cabo como un programa de trabajo condicional en el cual los receptores deben probar su voluntad de trabajar –aún si no hay empleos, o los empleos disponibles no les permiten sostener a sus familias” (Wacquant, 2012: 193).

Tal y como señalábamos en el Capítulo 3, el desempleo ha sido utilizado como un factor modulable que permite una intervención macro-económica en el ámbito laboral, cuyo impacto genera reducción de salarios e intensificación de la explotación laboral. Las políticas activas de empleo son el elemento utilizado para incidir en la modulación de dicho factor:

“Por un lado se sitúan las causas -y soluciones- del desempleo en la actitud de los propios parados; que es correlativa a la contención de los salarios de la población realmente ocupada mediante la activación constante de la población desocupada; y por último, ello coadyuva a la desvalorización de la fuerza de trabajo en su totalidad, toda vez que el constante incremento de las aptitudes y las actitudes del conjunto de la fuerza de trabajo que compiten por un puesto de trabajo escaso, permite obviamente a las empresas, obtener dichos valores de uso por un valor de cambio menor” (Briales y López, 2015: 95).

De acuerdo con Monereo (*et al*, 2011) entre los tipos de *políticas activas* destacamos: las *políticas de fomento del empleo*, las cuales promueven la contratación de trabajadores (tratando de hacer más rentable la contratación de mano de obra para el empresario) y la creación de proyectos empresariales; las *políticas de intermediación o colocación*, que desarrollan y promueven las agencias públicas y privadas de colocación de trabajadores; las *políticas de formación profesional*, que tratan de incidir en la capacidad y formación de las/os trabajadoras/es para adaptarlas a las necesidades del mercado de trabajo; las *políticas de flexibilidad laboral*, que otorgan al empresariado un mayor poder de gestión de la fuerza de trabajo subordinada en busca de una mayor flexibilidad que se adapte mejor a los ciclos económicos y a la *demanda*; las *políticas de reparto del empleo*, que regulan la demanda de empleo en función de factores como la edad (edad mínima y máxima de trabajo), el tiempo de trabajo (tamaño de las jornadas de trabajo, horas extra, etc.), compaginación con las etapas de la vida (conciliación de la vida familiar y el trabajo); y las *políticas migratorias*, que regulan el desplazamiento interno y externo de trabajadores.

Cabe destacar los «*compromisos de actividad*» por los cuales el derecho a mecanismos que garanticen un mínimo de bienestar se condiciona al compromiso por una búsqueda activa de empleo. De este modo, se obliga a trabajadoras desempleadas a buscar y aceptar cualquier trabajo que se pueda definir como *adecuado*. La definición de esta consideración se realiza bajo el criterio, procedente de los Convenios de la OIT, definido por el concepto «*colocación adecuada*»: el empleo debe corresponder con la profesión del/de la trabajador/a, o al menos con sus aptitudes físicas y formativas, y coincidente con la última actividad laboral desempeñada siempre que haya durado al menos 6 meses. Si transcurre un año sin encontrar empleo adecuado el Servicio Público de Empleo puede ampliar la concepción de *adecuación* de los empleos siempre que cumplan determinadas condiciones como la distancia (30 km entre localidad de residencia y puesto de trabajo) y la equivalencia salarial con respecto a empleos anteriores.

El problema de las políticas del empleo es que siempre han estado supeditadas a otras políticas consideradas prioritarias. Funciones económicas como evitar la inflación, el déficit público, políticas fiscales “*abusivas*”, etc., son esgrimidas para justificar la limitación de las políticas de empleo.

En definitiva estas transformaciones responden a la fase de transición que los diferentes Estados de bienestar atravesaron debido a las intensas consecuencias del desgaste generado por los factores explicados en los dos primeros capítulos. Se estaban desarrollando unas condiciones que a partir de los años 80 transformarían, por un lado, las funciones del Estado y por otro, lo desplazarían. Es precisamente en esos años cuando se inicia el periodo neoliberal en el que el modelo de bienestar empieza a ser desplazado por el modelo neoliberal, como primer paso para la institución de una sociedad de mercado integral.

5.1.2 *El modelo neoliberal*

Con el inicio del periodo neoliberal en los años 70 se producen dos tipos de fenómenos que tienen sus consecuencias en el papel del Estado como institución socio-económica central: por un lado, en oposición al anterior modelo social, el Estado retoma su papel instrumental como organizador y garantizador del sistema de mercado, abandonando cada vez más la función de protección social; por otro lado, el Estado es desplazado como institución socio-económica central por instituciones y agentes supra-estatales que adquieren en dicho periodo preminencia y poder, desafiando la soberanía de los Estados sobre todo en el ámbito económico. Se produce una

“respuesta ofensiva del Estado neoliberal (que combina su doble componente de «Estado de mercado» comprometido con las exigencias de las fuerzas dominantes en el mercado y de «Estado de seguridad» que articula programas disciplinarios y punitivos respecto de las/os trabajadoras/es precarias/os y desempleados y en relación a los pobres o en situación de exclusión social) a la inseguridad social que ha inundado el estrato más bajo y débil de la estructura de clases, causada ante todo por la fragmentación del trabajo asalariado y su desestabilización creciente. La misma extensión de la precariedad laboral supone una devaluación y desestabilización de la posición socio-jurídica de las clases trabajadoras o subalternas” (Monereo, 2014: 68)

El desplazamiento del Estado como institución socio-económica central

A partir de los 60 se produce el auge de la globalización con el establecimiento de una economía cada vez más internacionalizada, interconectada y con unos agentes e instituciones que superan ampliamente el marco estatal. Esta economía globalizada ya no puede ser controlada ni regulada por un sistema internacional de Estados, por lo que a partir de las décadas posteriores las instituciones supra-estatales creadas en los acuerdos de Bretton Woods pasan a adquirir especial protagonismo en detrimento del papel de los Estados. Para los años 80, en pleno auge del modelo neoliberal, las instituciones supra-estatales ya han sustituido en buena parte las funciones atribuidas hasta entonces al Estado, sobre todo aquellas referidas a la regulación y posibilitación del desarrollo del sistema económico. En el marco de una economía cada vez más globalizada, el desarrollo de ésta sólo es posible a través de instituciones de alcance internacional o global.

Las nuevas instituciones supra-estatales (Fondo Monetario Internacional, Organización Mundial del Comercio, Banco Mundial, Unión Europea, Banco Central Europeo, etcétera) pasan a adquirir la función de promover y organizar la economía globalizada, estableciendo leyes, acuerdos, tratados y ajustando los desequilibrios económicos peligrosos para la estabilidad económica global. En este marco el Estado sigue manteniendo parte de sus funciones, sobre todo las referidas a la economía nacional y como institución intermediaria con las instituciones supra-estatales. En cambio, el

Estado se queda sólo como única institución socio-económica que ejerce la función de protección social y laboral, precisamente en un contexto de mermada soberanía económica y dificultades crecientes para la financiación estatal.

En esta situación el Estado se sitúa en la tensión entre promover la competitividad por un lado, lo que en teoría le permitiría alcanzar tasas de crecimiento económico necesarias para financiarse, y proteger a la sociedad de las consecuencias perversas del sistema económico por el otro. A esto le añadimos el papel de las instituciones supra-estatales que, en su función de desarrollar y posibilitar la economía globalizada, fuerzan a los estados a renunciar a parte de su soberanía y capacidad para asegurar unas condiciones mínimas de bienestar.

“La existencia de normas laborales como instrumentos de acción sindical, tanto en su vertiente nacional como en la internacional, ha dejado de ser el contrapeso entre capital y trabajo. Las crisis de los ordenamientos laborales (flexibilidad, desregulación, pérdida de protección social...) fruto del chantaje de las políticas de ajuste y, en muchos casos, de gobiernos débiles y corruptos al servicio de las políticas ultraliberales, son un paso más hacia la construcción de una globalización sin reglas” (de la Fuente y Hernández, 2006: 198)

En esta nueva división de funciones bajo el modelo neoliberal, nos encontramos con que instituciones supra-estatales no democráticas con gran capacidad y recursos han adquirido la función de promover la sociedad de mercado, sin tener que dar cuenta de las perversas consecuencias sociales de sus medidas ante ningún electorado. Como venimos señalando, sus medidas a menudo son opuestas a la función de protección social ejercida únicamente por el Estado, única institución democrática y cuyo poder para garantizar el bienestar de su ciudadanía es reducido continuamente. En estas circunstancias históricas se produce una reconfiguración del papel del Estado y de sus funciones ejercidas, lo que constituye una de las características principales del periodo neoliberal.

Reajuste en las funciones del Estado: el regreso de las funciones posibilitadoras

En relación a los mismos factores y condiciones que han provocado el desplazamiento del Estado por las instituciones supra-estatales, también se ha producido un desplazamiento en las funciones ejercidas por el Estado. A partir de los 80, y con el «*dogma neoliberal*» como proceso central, los Estados han asumido de forma principal las funciones de posibilitar las mejores condiciones de inversión para el capital privado, entendiendo que ello permitirá alcanzar altas tasas de crecimiento económico que servirán para solucionar importantes problemas socio-económicos como el paro, la pobreza, la desigualdad, etc., y para financiar al Estado, permitiendo precisamente la posibilidad de ejercer la función de protección social.

Con este objetivo, tanto los Estados como las instituciones supra-estatales han venido transformando la estructura jurídica hacia unas formas cada vez más convenientes para los inversores de capital. El reverso de estas políticas y medidas ha sido su impacto en las condiciones de bienestar de la población, capaz de explicar tendencias como los bajos salarios, el desempleo y la precarización laboral. La «*doctrina neoliberal*» presupone teóricamente que el *libre mercado* tiende hacia el armónico equilibrio por sí sólo, lo cual solucionará a medio plazo los problemas socio-económicos que en principio pueda generar.

Precisamente muchas de las transformaciones acontecidas persiguen el objetivo del liberalismo decimonónico, esto es, la implantación del *libre mercado* como mecanismo

social central que regule todo el sistema socio-económico, pero esta vez la estrategia no pasa por la reivindicación del *laissez-faire*, sino por todo lo contrario: la intervención continua del Estado para posibilitar las condiciones que posibilitan la pervivencia del sistema capitalista. Las principales transformaciones en materia jurídica en el periodo neoliberal son las siguientes:

- **Reducción impositiva:** todo el sistema fiscal ha evolucionado en las últimas décadas en una dirección opuesta a la que se desarrolló durante el periodo de bienestar. Las principales transformaciones en esta materia se refieren a la reducción de la progresividad fiscal, la eliminación parcial de impuestos asociados al capital (como el de patrimonio o los referidos a las herencias), la creación de subterfugios (como las SICAV) para reducir al mínimo los impuestos a pagar o para eludir directamente el pago de impuestos mediante paraísos fiscales. Recordemos la importancia de la *curva de Laffer* como justificación teórica económica para el cambio de rumbo en la política fiscal hegemónica.
- **Mercantilización:** en busca de nuevos destinos de inversión, diferentes ámbitos sociales hasta entonces ajenos al sistema de mercado han pasado a ser mercantilizados con la supuesta mayor eficiencia económica del sector privado como justificación teórica. Además, la expansión del mecanismo de mercado ha permitido crear una mayor dependencia social del mercado, lo que tiene efectos disciplinarios para trabajadoras y trabajadores. La mercantilización del suelo construable es un ejemplo de un ámbito cuya mercantilización ha generado dos efectos: primero ha permitido el desarrollo de negocios muy rentables para determinados inversores y empresarios que a la larga ha provocado destructivas burbujas inmobiliarias en varios países con repercusiones sociales severas; y segundo, al incrementar espectacularmente los precios de una necesidad básica como es la vivienda, ha aumentado la dependencia del/la trabajador/a respecto al mercado de trabajo, intensificándose su disciplinamiento.
- **Privatización:** en sintonía con la mercantilización de cada vez más ámbitos sociales, se ha producido una paulatina privatización de los entes públicos que en el modelo anterior ofrecían servicios básicos. Ello ha permitido el trasvase de ingentes cantidades de recursos públicos a manos privadas posibilitando con ello importantes beneficios para el capital, lo cual permite a priori incrementar el crecimiento económico y alimenta la perspectiva de cierta bonanza económica.
- **Desregulación económica:** con el objetivo de establecer las condiciones que permitan el desarrollo de un libre mercado auto-regulado se han eliminado las trabas que obstaculizan las inversiones del capital desregularizando gran parte de aquellas medidas que protegían a la sociedad, al medio-ambiente o a la propia economía de los peligrosos desequilibrios económicos. Gracias a este tipo de medidas se ha favorecido la apertura económica de los estados a la economía globalizada. Lo que empezó con la reducción de aranceles se manifiesta en la actualidad en forma de grandes tratados de libre comercio, como el TTIP, que eliminan de un asalto las diversas normas y leyes que regulan el comercio, la producción y el consumo.
- **Regulación laboral:** el Estado ha realizado cambios trascendentales en legislación laboral que han transformado severamente las condiciones de trabajo desde el modelo anterior al actual. Cambio que se ha traducido en el paso de un modelo laboral estable, seguro, con salarios aumentando al ritmo del crecimiento económico a un modelo flexible o precario, competitivo y con salarios estancados o a la baja⁴⁷. Con la competencia internacional generada por la globalización, los Estados del primer mundo han

⁴⁷ Se produce un “abandono del modelo socio-económico fordista en favor de la construcción de la era de la normalización (jurídica e institucional) del trabajo precario y fragmentado (bajo el eufemismo del «trabajo flexible» subyace la «re-mercantilización» del trabajo, la «infraclase» y el «subempleo»), donde a menudo parece pesar más las obligaciones exigibles que los derechos, y la sanción que el apoyo público y la exclusión sobre la integración de las clases subalternas de la sociedad” (Monereo, 2014: 68).

emprendido una carrera a la baja en condiciones laborales que se ha reflejado también en el incremento de la precariedad (en busca de un modelo laboral flexible que sea más competitivo) y en la caída y/o estancamiento de los salarios. El objetivo es reducir los costes y condiciones laborales para maximizar la rentabilidad del capital con lo cual se intenta atraer inversoras extranjeras. El mecanismo es el mismo que antes: generar en la mayor medida posible la rentabilidad del capital a costa de eliminar las medidas que protegían mínimos de bienestar de la clase trabajadora.

- **Reducción de los derechos de ciudadanía:** como resultado de la mercantilización y de la privatización de cada vez más ámbitos sociales, con los problemas de financiación como factor justificador y con el objetivo de evitar el «efecto-renta» (que las/os trabajadoras/es accedan a ciertos niveles de bienestar que les permitan rechazar puestos de trabajo con condiciones odiosas ofrecidos por el mercado laboral), el modelo neoliberal ha mermado los servicios y derechos básicos garantizados por el Estado. Recordemos que ciertas garantías de bienestar ofrecidas por el Estado pueden suponer que impere el *efecto-renta* entre la ciudadanía.
- **Refuerzo del derecho a la propiedad privada:** a partir de los años 80 se han generado condiciones sociales que incrementan la amenaza contra la propiedad privada, como es el caso de la reaparición e incremento de importantes tasas de pobreza en el seno de las sociedades ricas. El Estado se ha reforzado en su carácter represivo para hacer frente aquellas capas de la población cuyas condiciones económicas de escasez provocan que desafíen la propiedad privada en forma de delitos tan comunes como el robo. La legislación de leyes más represivas y defensoras de la seguridad y de la propiedad privada, además de la ampliación legal de la seguridad privada, son fenómenos que apuntan en esta dirección.

Precisamente en relación a las reformas laborales efectuadas bajo el modelo neoliberal podemos encontrar factores que consideramos centrales en la formación de las tendencias estudiadas. Nos estamos refiriendo a aquellas políticas que han promocionado la *flexibilidad laboral*⁴⁸. Otro elemento central de la intervención estatal en el ámbito laboral ha sido la promoción de la «empleabilidad» como remedio para el cada vez mayor desempleo. El planteamiento de la *empleabilidad*, de forma similar a las concepciones desarrolladas bajo la perspectiva de la «exclusión» (véase *supra*: 4.3.2), permite enfocar en éstos la problematización del desempleo, achacando a características individuales de los parados la persistencia de las altas tasas de desempleo y ocultando con ello las carencias estructurales que el mercado capitalista de trabajo asalariado sufre. Rara vez se plantean medidas que incidan en la estructura económica capitalista, que simplemente adolece de una incapacidad estructural para ofrecer el número de empleos por las/os trabajadoras/es demandadas/os, lo que posibilita su naturalización e impide su crítica.

De manera similar, las anteriormente mencionadas *políticas de fomento de empleo* han servido para financiar de manera pública la contratación privada de fuerza de trabajo mediante mecanismos como las exenciones fiscales, lo cual vuelve a resultar en una ventaja para los empleadores. Por lo tanto, si la *flexibilidad*, la *empleabilidad* y el *fomento*

⁴⁸ “La política de flexibilidad laboral al servicio del crecimiento y del mantenimiento del empleo ha sido la principal razón político-jurídica explicativa y justificadora de las sucesivas «reformas del mercado de trabajo». Tales reformas vienen afectando a todas y cada una de las fases de gestión de la relación laboral, tanto en el momento de acceso –flexibilidad «de entrada»: modalidades de extinción– como en el momento de financiación –flexibilidad «de salida»: régimen de extinción–, pasando por el incremento de la flexibilidad de gestión «interna» –régimen modificativo o novatorio de la relación laboral por necesidades de la empresa–. El objetivo de la flexibilidad es la eliminación de todas aquellas limitaciones para que los empresarios utilicen y gestionen la mano de obra de manera ágil. (...) se concreta básicamente en ampliar el margen de actuación de que dispone el empresario a la hora de buscar la rentabilidad de las inversiones que realiza en personal” (Monereo et al, 2011: 28).

del empleo han sido las tónicas dominantes en las reformas laborales de las últimas décadas, que se legislan para el beneficio directo de las condiciones de la empleadora (la capitalista) a menudo en perjuicio del/la trabajador/a (con la precariedad como consecuencia central), es difícil negar el carácter instrumentalizado del Estado neoliberal en favor de la clase capitalista.

Monereo nos señala aspectos importantes del nuevo Estado que surge para superar a los Estados de Bienestar:

“En la nueva forma política de «Estado de Mercado» los gobiernos asumen políticas «pro-mercado» y de compromiso activo con las condiciones materiales y jurídicas de la competencia económica; y los Estados más débiles ven condicionada su política económica y social por las fuerzas operantes en el mercado y por las grandes potencias mundiales. La sociedad del trabajo se había fabricado conforme a criterios de racionalidad y eficiencia. En la sociedad del riesgo, el trabajo como empleo deviene en un bien escaso, y paulatinamente en un «empleo débil» (ocupado por un trabajador «flexible»). Se produce, así, un cambio axial en la nueva modernidad” (Monereo, 2014: 66).

Pese a la consolidación del modelo neoliberal, cabe destacar que no se ha producido una desaparición del Estado de Bienestar, sino su subordinación a los intereses del sistema económico capitalista. El Estado de Bienestar pervive como institución con la fundamental función de proteger a la sociedad, al medio ambiente y a la propia economía capitalista de los excesos y desequilibrios del libre mercado, función que sigue siendo necesaria para posibilitar la viabilidad del sistema capitalista.

En resumen, durante el periodo neoliberal se producen una serie de transformaciones que permiten la viabilidad del sistema capitalista a través de nuevas *funciones posibilitadoras* ejercidas no solamente por el Estado, sino también por las nuevas instituciones supra-estatales. En esta situación el Estado sufre un desplazamiento en su centralidad como institución socio-económica, y otro desplazamiento en sus funciones internas.

5.2 Legislación laboral en el Estado español hasta la crisis

El Estado español siempre ha ejercido un estatus periférico en la economía europea, desarrollando un carácter auxiliar respecto a otras potencias económicas como Gran Bretaña y Francia, lo que le ha supuesto ir siempre a rebufo en cuanto a condiciones económicas y, sobre todo, en legislación social y laboral.

5.2.1 Antecedentes históricos

El desarrollo del Estado español se caracteriza por un notorio retraso respecto a los procesos de modernización e industrialización que las potencias europeas protagonizaron a partir del S.XVIII: *“la adopción de los gastos característicos del Estado providencia en España quedó rezagada desde los inicios del siglo XX con respecto a las pautas internacionales; las causas fueron la tardía y lenta industrialización y, sobre todo, la pervivencia de regímenes no democráticos durante largo tiempo en este país; todos estos obstáculos se agudizaron durante el franquismo autárquico, entonces la dictadura experimentó la peor crisis económica del siglo XX”* (Comin, 1992: 19). La situación geopolítica en segunda línea del Estado español, como *semi-periferia* del entonces *sistema-mundo* europeo, puede ayudarnos a explicar parte del retraso español en su

desarrollo histórico: éste se produce a rebufo de las principales potencias europeas, y con la oposición de poderosos agentes internos contrarios al proceso de modernización, como las élites aristocráticas y caciquiles o la Iglesia Católica.

Para una correcta comprensión de la evolución socio-histórica del Estado español hay que tener en cuenta que la hegemonía de estas élites sociales reaccionarias, con la colaboración de la alta burguesía, se prolongó hasta el último cuarto del S.XX a través de una dictadura afín al fascismo que posibilitó un proceso de modernización controlado por dichas élites. Es entonces, en la llamada *Transición*, cuando se produjo un cambio de régimen a medio camino entre la transformación y el continuismo en diversos ámbitos, como es el caso de los sistemas de protección social, los fundamentos jurídicos laborales, la pervivencia de las élites económicas y políticas o los fundamentos constitucionales del nuevo régimen.

Se consolidó en dicha etapa la configuración ideológica propia del neoliberalismo: liberales en el plano económico en estrecha alianza con las élites conservadoras, los neoconservadores. El resultado es liberalismo en lo económico (en el sentido de establecer el libre mercado como mecanismo socio-económico central), cierto progresismo en lo que Zizek llama *postpolítica* (cualquier reivindicación social que no cuestione el sistema económico ni la élite capitalista) (véase *supra*: 4.4) y un reforzamiento de los sistemas de seguridad de propiedad privada y el orden social.

Debemos remontarnos hasta el S.XIX para encontrar los primeros antecedentes modernos de los sistemas de protección en el Estado español, los cuales llegan a la península por medio del influjo ideológico que las fuerzas modernizadoras europeas estaban ejerciendo sobre las élites políticas españolas. Autores como Moreno y Sarasa (1993: 30) señalan la influencia de tres corrientes ideológicas que influyen en las élites políticas en la creación de los primeros sistemas de protección: el liberalismo krausista, el catolicismo social y la socialdemocracia. Ana Guillen (1990) define tres periodos diferentes antes del inicio de la dictadura franquista: la Restauración (1876-1923), la Dictadura de Primo de Rivera (1923-1936) y la II República (1931-1936).

El primer periodo se inaugura con la creación de la Comisión de las Reformas Sociales en 1883, transformado en el Instituto Nacional de Previsión Social (INP) en 1908, que supone “*el embrión del futuro Sistema de Seguridad Social*” (Ochando, 1988: 299). La labor del INP consistía en la administración de un sistema de capitalización voluntario cuya cobertura se enfocaba sobre las/os trabajadoras/es con bajos salarios, gestionando los servicios y prestaciones sociales (desempleo, accidentes, subsidio familiar, bajas, etc.). Se trataba de “*un sistema de seguros sociales encaminado a la cobertura de determinados riesgos y contingencias, y dirigido sólo a ciertos colectivos de trabajadores, que tenía su precedente en un modelo de beneficencia típico de un Estado liberal*” (*Ibid.*).

En 1919 se crea por Real Decreto el primer seguro social obligatorio, el *Retiro Obrero Obligatorio*, que constituye el primer seguro de vejez, financiado por cuotas empresariales y por aportaciones estatales. A éste le siguieron posteriormente otro tipo de seguros como el Sistema Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) y mecanismos de protección a través del Mutualismo Laboral. En 1920 se creó el Ministerio de Trabajo.

En el segundo periodo, correspondiente a la Dictadura de Primo de Rivera, se creó el Seguro Obligatorio de Maternidad. Pero es sobre todo en los años 30, con la II República, cuando los sistemas de protección gozaron de un gran impulso, truncado pocos años después por la Guerra Civil y la dictadura franquista. Durante la II República se creó el seguro contra accidentes laborales y contra enfermedades profesionales a través de la

Ley de Bases de 1 de Julio de 1931. Moreno y Sarasa describen esta primera etapa hasta el inicio de la dictadura franquista como

“unos inicios bien distintos a los del modelo británico y escandinavo. La debilidad de las clases medias, la división del movimiento obrero y las luchas entre religiosos y anticlericales por un lado, y entre nacionalismos periféricos y Estado central por el otro, abortaron la frágil alianza entre clases urbanas, obreros y jornaleros del campo que sustentaba el Frente Popular” (Moreno y Sarasa, 1993: 36).

Durante la dictadura franquista se consolidaron determinados fundamentos que tendrían continuación en el posterior *Régimen del 78*: “*las bases institucionales para el establecimiento de un modelo de Seguridad Social se establecieron en el periodo franquista (1940-1975), muy probablemente por la influencia que ejercieron las élites políticas, burocráticas y los grupos de interés*” (Ochando, 1988: 201). De acuerdo con Moreno y Sarasa podemos establecer tres periodos dentro del Régimen franquista. El primer periodo, inmediatamente posterior a la guerra, tiene lugar entre 1940 y 1960 y destaca la creación de las siguientes leyes: seguro obligatorio de enfermedad (1942), complemento de los salarios (*Plus Familiar*), seguro obligatorio de enfermedades profesionales (1947), el SOVI (1947), reformas y mejoras en los seguros de accidente laboral (1956) y la Ley de 24 de Abril de 1958 sobre convenios colectivos.

Es en el segundo periodo (1959 a 1967) cuando se establecen los principales fundamentos del sistema de protección que posteriormente tendrían continuidad en el *Régimen del 78*. Entre las leyes más importantes de este periodo podemos resaltar: la creación del Fondo Nacional de Asistencia Social en 1960, el Seguro Obligatorio de desempleo (1961), la Ley de Hospitales (1962) y, de forma destacada, la Ley de Bases de la Seguridad Social (1963), completada por la Ley de Seguridad Social (1966).

Destacamos la Ley de Seguridad Social debido a que ésta sentaría las bases sobre las cuales se constituiría posteriormente el grueso del sistema de protección español, la Seguridad Social. Supuso el paso de un sistema de seguros sociales descentralizados a un sistema integrado que evitaba las duplicidades entre el INP y la Mutualidad Laboral:

“durante todo este periodo se avanzó en la construcción de una Seguridad Social de tipo corporativo, instrumentalizada como mecanismo coadyuvante del proceso de acumulación de capital. La eficacia en los resultados económicos del Plan de Estabilización, así como la necesidad de una mayor adecuación de las estructuras productivas españolas a las europeas, tuvieron su reflejo en una mejora substancial en el sistema de protección social” (Moreno y Sarasa, 1993: 43).

Cabe destacar como estos autores señalan el carácter *posibilitador* del sistema de protección social: no solamente se trata de proteger a la población, sino de crear las condiciones para facilitar el proceso de acumulación de capital adaptando las estructuras socioeconómicas a las necesidades de la economía capitalista.

Durante la última etapa, entre 1968 y 1977, se consolidó el austero sistema público de bienestar social y se universalizó el alcance de los servicios públicos y de protección social, contribuyendo al aumento del gasto público: la Ley General de Educación y Financiación de la Reforma Educativa (1970), la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora del Régimen General de la Seguridad Social y el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (1974), que amplió la acción protectora de la Seguridad Social a los servicios sociales y a la asistencia social: “*La legitimidad democrática del Estado Social de la Constitución de 1978 tiene uno de sus fundamentos materiales en el proceso de universalización de la protección social aportado por la reforma social autoritaria*” (Rodríguez Cabrero, 1990: 223).

Las carencias del sistema fiscal franquista condicionaron negativamente el tamaño y alcance del sistema de protección. Según Fuentes Quintana (1988), se trataba de un sistema de baja presión fiscal, fuertemente regresivo y de gestión inadecuada. Estas carencias fiscales heredadas del franquismo han debilitado la financiación del sistema de protección social, el cual nunca ha llegado a los estándares de los países europeos de nuestro entorno.

A partir del 75, con la muerte del dictador Franco, se abrió un proceso de transformación del Régimen en el que se produjeron importantes cambios, y también continuidades, que se consolidarían con la Constitución del 78 y los años posteriores, dando inicio al *Régimen del 78*, cuya existencia se prolonga hasta la actualidad. Es importante retener los antecedentes del Régimen actual desarrollados durante el Régimen anterior, ya que la constitución del 78 se realiza sobre los fundamentos del régimen franquista.

En definitiva, para comprender la evolución del sistema de protección español es necesario tener en cuenta la historia reciente del Estado español, que ha atravesado todo el S.XX a medio camino entre dictaduras reaccionarias y sistemas representativos débiles. En la segunda mitad de la década de los 40, mientras en Europa se eliminaban los vestigios de los regímenes fascistas y se establecían las condiciones para el florecimiento de los llamados *Treinta Gloriosos* –hasta ahora momento culmen de la civilización occidental–, en el Estado español se estableció y consolidó una dictadura reaccionaria, contraria a los intereses de la clase trabajadora y afín al de las élites que la dominaban: élites reaccionarias, sobre todo en la primera mitad, y élites de la alta burguesía, con mayor primacía en el segundo periodo franquista. Fue aquella dictadura la que estableció los fundamentos del sistema de protección social, del mercado laboral y del régimen fiscal, además de la consolidación de una estructura social dominada por poderosas familias de índole aristocrático, burgués o militar, que no fue desmantelada en el proceso de *Transición* y cuya existencia se perpetúa hasta nuestros días. Nos quedamos con la síntesis de Moreno y Sarasa:

“En síntesis, el franquismo legó un sistema de bienestar raquíptico e inspirado en principios corporativistas conservadores. Clientelista por naturaleza y subsidiario en parte de la iniciativa privada y de la familia, estuvo más preocupado por «incentivar» la disciplina laboral de los trabajadores que por procurar la equidad dentro del sistema productivo. El sistema asistencial se configuró, asimismo, en un instrumento de ahorro forzoso para los trabajadores, coadyuvante en el proceso de acumulación violenta de capital. Finalmente, el corporativismo franquista, además de conservador, fue despótico: la represión fue el medio más profusamente utilizado por las élites dirigentes para el cumplimiento de sus fines estratégicos” (Moreno y Sarasa, 1993: 49).

5.2.2 La legislación laboral inicial del posfranquismo

La legislación laboral en el Estado español viene desarrollándose desde los años 80 a través de la consolidación del régimen que sucedió al franquismo, el *Régimen del 78*, y su evolución hasta la actualidad a partir de una serie de reformas de amplio calado. El punto de origen del régimen laboral español es la *constitución española* (CE) del 78 (núcleo constitutivo del *Régimen del 78*), a la que sigue la derogada Ley Básica de Empleo (1980) y el Estatuto de los Trabajadores (1980). Según Joaquín García Murcia, catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad, en esos años se abre “una nueva etapa para la legislación laboral y social en España, no sólo por las exigencias constitucionales, sino también por el entrecruzamiento de nuevos problemas (el desempleo), nuevos

requerimientos del sistema productivo (flexibilización) y un nuevo contexto desde el punto de vista internacional y comparado (incorporación de España a la Comunidad Europea)” (García Murcia, 2003: 31).

Durante la última década del Régimen franquista se establecieron algunas características que determinaron la evolución laboral posterior. La tardía industrialización retrasó la llegada del sistema salarial fordista, y además se desarrolló de forma particular y limitada, con el empleo enfocado sobre el varón cabeza de familia y con acceso a la economía formal:

“Un crecimiento económico muy intenso (aunque partiendo de unos, niveles de auténtico subdesarrollo), con unas fuertes inversiones extranjeras, facilitaba la viabilidad de este modelo de empleo masculino estable muy protegido. Durante décadas, el «empleo fijo» ha sido el pilar para el modelo español de integración social y de estabilidad política, fuertemente basado en la institución de la familia católica” (Laparra, 2006: 90).

La CE es el texto fundacional del *Régimen del 78* y en ella se establecen una serie de principios que la legislación posterior desarrolló, pero “*hay mucha decepción en alguno de estos desarrollos del texto constitucional, que normalmente priorizan los interés empresariales y acentúan la desigualdad económica y social preexistente, sobre la base de una cierta fetichización del «mercado» frente al «Estado», de la «economía» frente a la política, relación de oposición que usualmente viene a significar que aquélla prescinde de la democracia de ésta*” (Baylos, 2003: 15). Además, el carácter de lo establecido por la CE destaca por suponer una continuación en determinados aspectos del sistema desarrollado en las últimas décadas del régimen franquista, aunque también se produjeron importantes avances (legalización de sindicatos, huelgas, negociación colectiva) que permitieron la modernización del sistema laboral español ya entrado el último cuarto del S.XX (con el retraso que ello ha supuesto). También destaca por mostrar la misma ambivalencia que exponíamos en el apartado anterior: la protección de la población de las disfunciones del mercado, por un lado; y la adecuación de la fuerza de trabajo a los requerimientos del sistema socio-económico por el otro.

Encontramos ejemplos de la función de protección social y laboral en diversos artículos de la CE como es el caso del Art. 35, en el que se establece el derecho subjetivo del ciudadano al trabajo, o el Art. 40, que orienta la política social y económica hacia una distribución de la renta más igualitaria, la estabilidad económica y, de manera especial, hacia el «*pleno empleo*». El objetivo del *pleno empleo* es considerado como el mecanismo central para la consecución de un mercado laboral inclusivo que evite la aparición generalizada de pobreza.

Como decíamos, la legislación laboral fue iniciada en 1980 con el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Básica de Empleo. Respecto al Estatuto de los Trabajadores, en su versión inicial sufría carencias de contenido que permitían ciertos vacíos legales que debieron ser regulados con las posteriores reformas. Además, retomando las aportaciones del catedrático Joaquín García Murcia, en algunos aspectos el “*Estatuto de los Trabajadores fue bastante continuista*” (García Murcia, 2003: 33) respecto al régimen franquista. De hecho, “*el Estatuto de los Trabajadores llegó a verse como una norma «retrógrada», en el sentido de que disminuía niveles de tutela o protección alcanzados ya con la LCT o, sobre todo, con la LRL de 1976*” (Ibíd.).

5.2.3 Las reformas del PSOE

A partir de la llegada al gobierno de Felipe González se producen una serie de reformas que durante las tres décadas siguientes desarrollan la legislación laboral española sobre dos objetivos: el primero, trata de adaptar la legislación laboral a las necesidades de la economía capitalista, con la *flexibilización* del mercado laboral como elemento central; el segundo, a rebufo del primero, trata precisamente de atenuar las consecuencias del primer objetivo, sobre todo en lo relativo a la aparición de importantes tasas de trabajo precario (parcial y temporal) y desempleo. De acuerdo con García Murcia, podemos distinguir una primera etapa de reformas entre 1984 y 1994 en la que se produjo “*sobre todo la ampliación de las posibilidades de la contratación temporal, mediante el «Contrato para el Fomento del Empleo», en el que se prescindía de las tradicionales exigencias causales, todo ello como inventivo a las empresas para animarles a la colocación de mayor número posible de trabajadores*” (García Murcia, 2003: 35).

En la reforma de 1984 se inicia la *estrategia de flexibilización* con la creación del mencionado *Contrato Temporal para el fomento de empleo*, proceso que daría inicio a la dualización del mercado laboral español, con un grupo de trabajadores (varones ya incorporados al sistema salarial) en condiciones de estabilidad y seguridad a los que apenas afectaron los cambios, y un segundo grupo que aparece en los 80 (anteriormente se encontraban en la economía sumergida) a raíz de estas reformas formado por trabajadoras/es precarias/os y desempleados/as (jóvenes, mujeres, etc.) que sufren las consecuencias de la flexibilización del mercado laboral: “*mientras los trabajadores que tenían un contrato «fijo» no se veían en absoluto afectados por la reforma, los trabajadores con contrato temporal iban a ser los llamados a soportar en exclusiva esta flexibilización del empleo*” (Laparra, 2006: 93).

La reacción social y sindical a estos cambios se expresaron en la exitosa huelga general de 1988, que pudo ralentizar la velocidad de los cambios, pero no evitarlos: “*los logros sociales de esta huelga fueron provisionales, y unos pocos años más tarde, entre 1992 y 1994, se vieron volatilizados. Las reformas limitaron las prestaciones por desempleo, intensificaron la temporalidad del empleo, legalizaron las empresas de trabajo temporal e introdujeron un nuevo contrato de aprendizaje*” (Laparra, 2006: 94).

Este primer periodo de reformas caracterizado por la *estrategia de la flexibilización* del mercado laboral (regularización y facilitación del empleo temporal), es llevada a cabo por el gobierno de Felipe González, del Partido Socialista Obrero Español, que en teoría debería ser un partido afín a la clase trabajadora, pero cuyas reformas en dicha etapa apuntaban en dirección contraria debido precisamente a las exigencias del sistema económico neoliberal. Sería el inicio de una losa que ha pesado sobre el mercado laboral español desde entonces en forma de alta temporalidad y de dualización del mercado laboral: “*la Ley 32/1984 se propuso el fomento del empleo a través de la contratación temporal sin exigencia de causa; una fórmula que aunque efectivamente multiplicó los contratos temporales redujo de modo drástico los indefinidos, provocando una «dualidad» en el mercado de trabajo de la que aún no nos hemos recuperado*” (Montoya Melgar, 2014: 16).

El PSOE, ante esta situación, profundizó en las mismas reformas legalizando las Empresas de Trabajo Temporal mediante el Real Decreto-ley 18/1993 (el *decretazo*, medida anti-popular por la carencia de consenso), y, a través de reformas inmediatamente posteriores (Ley 10/1994 y Ley 11/1994), flexibilizó la negociación colectiva, creó el *contrato de aprendizaje* y facilitó el despido por causas económicas (todas ellas medidas

que beneficiaban al empleador en perjuicio de las empleadas). El contexto era, una vez más, el de una crisis económica con problemas para financiar el gasto social, pero eso no evitó que estas medidas se aprobasen en contra de una alta oposición social que se tradujo en la derrota electoral del PSOE a favor del Partido Popular (PP) en 1996.

Cabe destacar la reforma de la negociación colectiva, la cual también sufrió importantes transformaciones durante este periodo de reformas. El sentido de las mismas era de nuevo otorgar a las empleadoras mayor poder de gestión mediante la reducción del impacto real que los convenios sectoriales tenían sobre las empresas⁴⁹.

En cada convenio colectivo se incluyen *cláusulas de descuelgue* que por sí mismas justifican la inaplicación del mismo, otorgando a las empresas el poder de determinar los salarios de forma autónoma, sin el condicionamiento exterior que suponían los convenios colectivos, que servían de mecanismos protectores que atenuaban el desequilibrio de poder entre empleadoras y empleadas: *“estas «cláusulas de descuelgue» en materia salarial suponen de hecho, la determinación en cada empresa de los niveles salariales con el único tope del salario mínimo interprofesional”* (Baylos, 2003: 137). Dichas cláusulas establecían como justificaciones para el descuelgue motivos como la adopción de medidas que *«contribuyan a mejorar la situación de la empresa»*, como aquellas que busquen favorecer su *«posición competitiva»* en el mercado o permitan una mejor adaptación a las *«exigencias de la demanda»*. Coincidimos con Antonio Baylos cuando señala que se trata de una *cláusula prácticamente en blanco* que permite una interpretación laxa de las motivaciones que justifican el descuelgue del convenio colectivo.

El resultado final de la reforma de la negociación colectiva es el carácter individualizante de la misma⁵⁰. Además, se produce un desplazamiento desde un sistema contributivo al asistencialismo. Se avanza hacia *“un modelo de protección distinto, en el que las prestaciones asistenciales dejan de ser el complemento subalterno de las prestaciones contributivas, para asumir un papel central en el sistema de protección”* (González Ortega, 1993: 33). De este modo el sistema de protección de la ciudadanía pasa a depender cada vez más de los designios políticos del gobierno de turno –atenazados por los constantes problemas de financiación del gasto social– que de derechos contributivamente obtenidos.

Una segunda etapa de reformas se produce entre 1994 y 1997 en la que *“se registra una notable ampliación de los márgenes de gestión empresarial en relación con los recursos humanos”* (García Murcia, 2003: 35). Esta etapa está protagonizada primero por el PSOE, y después por el Partido Popular de J.M. Aznar, pero el resultado y la dirección son los mismos: beneficiar la posición del empresario, del *capital*, otorgándoles más

⁴⁹ *“A partir de la entrada en vigor del nuevo ET, será obligatorio que todos los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa incorporen una cláusula en la que se prevea las condiciones de no aplicación del régimen salarial del mismo a las empresas cuya «estabilidad económica» pudiera verse dañada por mantener los niveles retributivos fijados en aquel. La inaplicación de las condiciones salariales del convenio de ámbito supra-empresarial se completa con la negociación, entre la empresa y los representantes de los trabajadores, de los nuevos términos retributivos que respeten la estabilidad económica de la empresa, la co-determinación del salario a la baja aparece así como el contenido impuesto por la norma de una participación e la empresa un tanto dolorosa para los trabajadores”* (Baylos, 2003: 136-137).

⁵⁰ *“El elemento colectivo es más ficticio que real; en gran medida estas reformas lo que suponen es la introducción de la individualización «en masa» de las relaciones laborales en la empresa, so pretexto de situaciones de «inestabilidad» o de «reorganización» empresarial. El vaciamiento y el empobrecimiento de los contenidos y de la eficacia de la negociación colectiva que se plantean pueden dar lugar al desarrollo de conductas empresariales antisindicales”* (Baylos, 2003: 139).

poder sobre las/os trabajadoras/es para lograr una mayor eficiencia y competitividad de la economía española.

5.2.4 *Las reformas del PP*

La siguiente etapa tuvo lugar entre 1997 y 2000 y se caracteriza por aparentar un cambio de rumbo respecto a las reformas anteriores, ya que se introdujeron novedades que ya no iban simplemente orientadas hacia la flexibilización del mercado de trabajo y el aumento de la desprotección social. Dichas reformas fueron aprobadas por el PP en su primera legislatura en el inicio de un ciclo de gran crecimiento económico que coincide, no por casualidad, con el inicio de la burbuja inmobiliaria. Esta reforma era novedosa ya que fue la primera que se realizaba con la participación y el consenso entre patronal y principales sindicatos (CC.OO. y UGT). Este acuerdo social contaba con tres grandes apartados: Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva y Acuerdo sobre Cobertura de Vacío.

Las reformas laborales previas no habían tenido el impacto deseado, lo que condicionó el desarrollo de la nueva reforma:

“La política de fomento de los contratos temporales, que se inauguró en 1984, no sólo produjo una altísima tasa de precariedad laboral y un mercado de trabajo segmentado, sino que produjo además efectos desastrosos para la Seguridad Social, por causa de una no prevista «rotación de la mano de obra» incontrolada (contrato temporal-desempleo subsidiado-contrato temporal, etc.). Ello motivó un intento de reconducir el flujo de la contratación hacia nuevos contratos indefinidos, si bien con una indemnización reducida por su extinción: el llamado contrato para el fomento de la contratación indefinida” (Monereo et al, 2011: 226).

Se creó el *contrato para el fomento del empleo indefinido*, que buscaba facilitar el acceso a empleos estables a determinados colectivos (jóvenes, mayores de cuarenta y cinco, minusválidas/os, mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados, paradas/os de larga duración) a través de la devaluación de los costes de despido por «*causas objetivas*» (factores de la empresa independientes del comportamiento del/de la trabajador/a) para dichos colectivos, por lo que se produce una flexibilización de las condiciones de despido del/la trabajador/a (33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades frente a los 45 sin límite del contrato ordinario). Posteriormente se aumentó el número de colectivos de trabajadores que podían ser contratados con este contrato.

Otras medidas buscaron incentivar igualmente la contratación indefinida, por un lado, y fomentar el contrato parcial, además de regular ciertas garantías de éste, por otro lado. De nuevo se produce una mejora para las condiciones del *capital* ya que la incentivación de la contratación indefinida se realiza mediante la financiación de empresas con ayudas económicas y con ayudas institucionales, además del fomento del contrato a tiempo parcial que flexibiliza la gestión laboral y sus costes. En sentido de protección laboral cabe destacar los intentos para revestir de ciertas garantías los contratos precarios que durante los 90 van aumentando. Aun así, el balance vuelve a ser el de una mejora sustancial en las condiciones jurídicas y económicas en favor de las empresas.

En definitiva, las reformas efectuadas por el PP en su primera legislatura eran ambivalentes, en coincidencia con las anteriormente analizadas funciones ejercidas por el Estado: “*la filosofía de la reforma sigue siendo consolidar la flexibilización del mercado de trabajo español, si bien evitando los efectos más perversos de la contratación*

temporal, pero no hay un cambio decidido de orientación en la política de contratación laboral” (Monereo et al, 2011: 212).

Una cuarta etapa es identificada por García Murcia entre 2000 y 2003, esta vez con el Partido Popular con mayoría absoluta, lo que puede explicar el cambio de sentido de éstas respecto a la etapa anterior. Con la Ley 12/2001 se reformó ampliamente el Estatuto de los Trabajadores para ajustar y adaptar sus preceptos a las nuevas condiciones jurídico-económicas y para incorporar determinadas directrices de la Unión Europea. Dicha Ley se traduce, de nuevo, en *“una flexibilización notable respecto al régimen jurídico precedente (incluso en relación con las reformas cercanas en el tiempo, como la de 1998 sobre el trabajo a tiempo parcial)”* (García Murcia, 2003: 38).

También en 2001, junto a la Ley 12/2001, se instaura la Ley 45/2002 que tiene por objeto la flexibilización de las condiciones de la jubilación, facilitando la prejubilación en determinados casos (con importantes restricciones en la duración de la cotización), la jubilación parcial y, sobre todo, fomentando el retraso de la jubilación más allá de los 65. Precisamente la Ley 45/2002 tenía como principal objetivo *“combinar el sistema de prestaciones europeo y subsidios de desempleo con el desarrollo de una política «activa» de empleo, tratando de que el acceso a dichas ayudas públicas por parte de los desempleados no actúe como desincentivo o freno a la hora de buscar un nuevo empleo”* (García Murcia, 2003: 41).

En 2003, aún bajo gobierno del PP, se regula la Ley de Empleo 56/2003. Las principales novedades respecto a la ley anterior se produjeron en relación a la integración europea y a la consolidación del modelo territorial por autonomías. De hecho, en esta nueva ley se reflejan los cuatro pilares de la política comunitaria en materia de empleo: inserción ocupacional, fomento del espíritu de empresa, flexibilidad e igualdad de oportunidades (Título IX TFCE), como se refleja en el Art. 23.1 LE 56/2003:

“El conjunto de todos los programas y medidas de orientación empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y adaptar la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social”.

Uno de los cambios más importantes en este periodo es el encarecimiento de la indemnización de fin de contrato en el caso de los temporales y, en sentido contrario, la limitación de indemnización por despido en los contratos indefinidos ordinarios. El objetivo era frenar el aumento de los contratos temporales, pero a costa de menguar la calidad de los trabajos estables.

El balance de la etapa legislativa protagonizado por el gobierno del PP es sintetizado por Antonio Baylos cuando señala que el ejecutivo presidido por J.M. Aznar pretendió poner en práctica

“un modelo de relaciones laborales caracterizado por el asistencialismo social, la empresarialización como forma descentralizada de regulación de las relaciones laborales y la permanente bifurcación de las formas de empleo en donde el trabajo estable se corresponde cada vez más con un trabajo subvencionado, unido a una estrategia generalizada de reducción de costes salariales y de degradación de las garantías colectivas de los trabajadores” (Baylos, 2003: 242).

5.2.5 Las reformas del PSOE (con Zapatero)

Las siguientes modificaciones de la legislación laboral se realizan en 2006, con el gobierno de J. L. R. Zapatero (PSOE). Esta vez la reforma (Real Decreto-Ley 5/2006) se realiza sobre el consenso, al igual que en 1997, entre gobierno, patronal y sindicatos, también en unas condiciones económicas de bonanza. Pese a la prosperidad del sistema económico, el mercado laboral español sufría las tasas más altas de precariedad y desempleo de la Unión Europea. Paliar estas dramáticas condiciones fue el objetivo de dichas reformas y el modo de hacerlo fue profundizar en las mismas medidas que las habían provocado: rebajar los costes laborales de las empresas a la vez que se mejoraba la protección por desempleo a colectivos específicos.

El problema de la precariedad se abordó con diferentes medidas. Se limitó el encadenamiento abusivo de contratos temporales más allá de los dos años. De forma similar a anteriores reformas, el Estado subvencionaba (disminución de las cotizaciones empresariales) a las empresas que contratasen de forma indefinida a trabajadores. Por lo tanto, no hubo ninguna medida novedosa en la Reforma de 2006, sólo medidas que profundizaban las reformas que se habían realizado durante las dos décadas anteriores. En resumen, se produce

“una multiplicidad de formas de contratación y todas ellas tienden hacia la individualización eludiendo toda posibilidad de estandarización. Esa individualización contractual –a través de distintos tipos contractuales- sitúa fácilmente en condiciones de precarización objetiva y subjetiva generalizada para amplias capas de la población activa. Es decir, que los tipos contractuales no sólo formalizan, sino que también propician la precariedad, la cual es al mismo tiempo material y jurídico-formal. (...) Pero aquellos individuos que no están en situación precaria también reciben el efecto psicológico disciplinario –en su forma externa como amenaza, y también en su forma interna como auto-disciplina- de una posible «caída» en la precariedad en cualquier momento. Todo ello se enmarca en un nuevo gobierno de la inseguridad social que combina el «workfare» restrictivo con el «prisonfare» expansivo, el cual entronca con el giro político y jurídico disciplinario y punitivo de las sociedades avanzadas que siguen la senda de la desregulación y «re-regulación» económica selectiva y la reducción –igualmente selectiva- de los instrumentos de protección social pública” (Monereo, 2014A: 68-69).

5.3 Las reformas laborales durante la crisis de la etapa neoliberal

Si bien la legislación laboral española ha estado en proceso de reforma prácticamente desde que se estableció el Estatuto de los Trabajadores 1980, en los últimos años se ha producido un periodo de transformación de amplio calado. Dicha fase se inicia, no por casualidad, a raíz del impacto de la crisis económica en la economía española. Este periodo de transformación ha materializado una serie de cambios en el ámbito laboral que merecen la pena ser analizados por sí solos, ya que nos pueden ofrecer una amplia indicación de hacia donde se dirigen dichas transformaciones.

Podemos considerar que el grueso de estas transformaciones se realiza condicionadas por el marco institucional que supone la Unión Europea, con la cesión de soberanía económica que ello supone. Este condicionamiento ya fue previsto por Bourdieu hace casi dos décadas:

“No cabe esperar de la integración monetaria que asegure la integración social. Muy al contrario: sabemos, en efecto, que los Estados que quieren preservar su competitividad

en el seno de la zona euro a costa de sus socios comunitarios no tendrán más solución que rebajar las cargas salariales reduciendo las cargas sociales; el dumping social y salarial y la «flexibilización» del mercado de trabajo serán los únicos recursos de que dispondrán los Estados, privados de la posibilidad de maniobrar con los tipos de cambio” (Bourdieu, 1999: 85).

Tal y como comprobaremos, el «*dogma neoliberal*» se encuentra entre los fundamentos de dichas transformaciones, con una evidencia mayor que en anteriores reformas: “*el nuevo modelo adquiere una especial centralidad un marco institucional orientado hacia la rentabilidad, la productividad, la competitividad empresarial y la reducción del coste (directo e indirecto) del factor trabajo a través de una serie de medidas encadenadas*” (Monereo, 2014C: 23)

5.3.1 Introducción

En 2008 una nueva crisis económica sacudía buena parte de la economía global. Un alto número de impagos en artefactos financieros de alto riesgo compuestos, entre otros activos, por hipotecas *sub-prime*, arrojaba a la quiebra a los bancos y compañías que habían basado en éstos su rentabilidad. Multitud de bancos, fondos de inversión y todo tipo de compañías financieras a lo ancho del mundo habían participado de un negocio de alto riesgo que fue muy lucrativo en la fase de prosperidad, hasta que la crisis convirtió ésta en deuda en cuanto cayeron los precios de los activos.

La financiarización (derivada de la *hiper-acumulación* de capital), el proceso de endeudamiento (derivado de la anterior y de las diferencias entre capital acumulado y destinos rentables de inversión entre países del centro –Alemania- y de la periferia europea –Estado español, Grecia, Portugal, Italia-), junto con la burbujas especulativas (inmobiliaria en muchos países, y derivadas también las dos anteriores) eran los principales ingredientes de la crisis que se hizo especialmente intensa en determinados países (como los recién mencionados de la periferia europea) que habían basado en éstos factores su crecimiento económico durante la etapa neoliberal. Éste fue el inicio de una crisis económica que dio lugar a importantes transformaciones en el ámbito laboral.

Podemos considerar una primera etapa de la crisis entre 2008 y 2011 que en el Estado español estuvo protagonizado por el Gobierno del PSOE de Zapatero. En los últimos meses de 2011 llegaría al gobierno con mayoría absoluta el Partido Popular con Mariano Rajoy, que coincide con la transición a una segunda etapa de la crisis económica, la cual se recrudece a partir de 2011, por lo que podemos considerar las diferencias económicas y políticas que caracterizan las dos etapas de la crisis, las cuales tuvieron un muy importante efecto en el ámbito jurídico y, más concretamente, en el Derecho Laboral.

Cuando en 2011 se vislumbraba la magnitud de la crisis se intensificaron las medidas neoliberales como forma de superarla y con el intento de generar una gran transformación hacia los fundamentos neoliberales que se pueden resumir en

“dos líneas de regulación. Por un lado, la demolición de la función política del Estado social en cuanto se procede a la reducción drástica de los efectivos de empleados públicos, el recorte de las prestaciones sociales y del complejo educativo e investigador de la sociedad, en una progresiva acción de privatización de las personas y de remercantilización de la existencia social de los ciudadanos. Por otro, en las «reformas estructurales» que buscan intervenir sobre el marco institucional de las relaciones laborales entendiendo que su modificación es la clave de la creación de empleo y el desenvolvimiento de la iniciativa empresarial” (Baylos, 2013: 26)

Si durante la primera etapa de la crisis el Gobierno del PSOE, junto a otros países de Europa, había apostado por una combinación de medidas neoliberales (reformas) y keynesianas (tímida expansión del gasto público), a partir de la segunda etapa, ya con el cambio de gobierno y con el recrudecimiento de la crisis, se apuesta exclusivamente por la vía neoliberal debido al condicionamiento que las cesiones en soberanía económica había supuesto la pertenencia a la Unión Europea y el sistema del Euro⁵¹.

Es entonces cuando se produce una actuación unilateral por parte del gobierno, que acomete una serie de importantes reformas sobre todo en el ámbito laboral y de protección social. Las formas de dicha actuación suponen una regresión en el diálogo social que desde la *Transición* se ha querido desarrollar entre patronal y sindicatos como fundamento del marco laboral. Gran parte de las diversas reformas se van acometiendo por medio de la fórmula Real Decreto-Ley, carente de ciertas garantías democráticas.

Además, la situación socio-económica en el que se acometen las reformas, en plena crisis, sirve para justificar los importantes cambios que en materia jurídica laboral se suceden bajo la idea de una supuesta rigidez de la legislación laboral española⁵²:

“La presente crisis económica estructural es, evidentemente, una crisis extra-laboral en su origen y causas determinantes (aunque todas las disciplinas de las ciencias sociales y jurídicas se hallan concernidas por ella), de manera que no encuentra justificación alguna la fácil y frecuente culpabilización del Derecho del Trabajo y de los supuestos excesos en la garantía de los derechos sociolaborales atribuidos a los trabajadores. Tampoco podrá residenciarse las soluciones a la crisis económica en las instituciones y normas jurídico-laborales. (...) en la práctica política se incurre, nuevamente, en al discurso ideológico de la «culpabilización» de nuestra disciplina: se le reprocha al Derecho del Trabajo su rigidez, su falta de flexibilidad, el ser un obstáculo para la adaptación de las empresas a los cambios del entorno, y se postula abiertamente la instrumentalización de esta disciplina al servicio preferente de la tutela del interés de la rentabilidad empresarial” (Monereo, 2014C: 22).

Diversos autores, tal y como veremos más adelante, exponen la instrumentalización del derecho laboral con fines totalmente ajenos a su sentido original, lo que supone un cambio de rumbo dentro de la propia disciplina.

Muchas de las transformaciones que se acometen suelen presentarse como excepcionales debido a las circunstancias de crisis económica. Pero suelen establecerse de forma permanente, más allá de la posible superación de la crisis que las justifica. Recordemos de nuevo la obra de Naomi Klein, *La Doctrina del Shock* (2012), en la que se documenta de forma minuciosa como el modelo neoliberal se ha ido imponiendo a lo

⁵¹ “Bien es conocida la pérdida de instrumentos tradicionales de política económica por parte de los Gobiernos nacionales europeos a partir de la introducción del euro, que impiden adoptar medidas de devaluación de las monedas nacionales ya inexistentes. El efecto está siendo la correspondiente presión sobre la deuda pública nacional, que obliga a acometer políticas de austeridad. En ese escenario, la imposibilidad de adoptar las tradicionales medidas de devaluación de la moneda, las presiones para lograr efectos asimilados se sitúan en el ámbito de la congelación cuando no de la directa reducción de las rentas salariales. (...) los objetivos de la reforma laboral en este orden, precisamente dirigidas a presionar para lograr ese resultado de depreciación de las rentas salariales” (Cruz, 2012: 42).

⁵² El catedrático Valdés Dal-Ré insiste en el carácter estructural y extralaboral de la crisis: “y es que por mucho que los gobiernos vengan argumentando, con banal insistencia, en que las debilidades de nuestro modelo laboral constituyen causa principal de la suerte del empleo, lo cierto es que esta suerte se encuentra indisolublemente vinculada a las gruesas y persistentes deficiencias de un factor bien diferente: la estructura productiva. Son estas deficiencias, las derivadas de nuestro modelo o patrón productivo (...) las que han explicado y siguen explicando los formidables vaivenes que experimenta la tasa de paro en España en momentos de cambio de ciclo económico” (Valdés, 2013: 9)

ancho del mundo mediante transformaciones que son efectuadas en momentos críticos o de *shock*, como son precisamente las crisis económicas. El proceso de reformas social y laboral efectuado en el Estado español responde de forma milimétrica al proceso descrito por Klein en su obra, lo que puede aportarnos una mayor comprensión de la naturaleza misma de las transformaciones que se están realizando.

Otro punto reseñable de este proceso es que las reformas se presentan como la única opción posible, ya que vienen avaladas por un discurso basado en el conocimiento científico-experto incuestionable, de modo que determinados aspectos cruciales del ámbito económico son jurídicamente blindados al tiempo que son despolitizados hasta el punto de alejarlos del debate democrático⁵³.

En resumen, las consecuencias de la crisis fueron una caída significativa del crecimiento económico que provocó la parálisis de la inversión. Con ello se produjo un auge del desempleo, lo cual generaba un aumento del gasto social que acabó por crear graves problemas financieros al Estado en forma de deuda pública en alza y dificultades para financiarse en el mercado privado que suponía la economía del Euro. En esta situación, el discurso político giró en torno al «*dogma neoliberal*» que apelaba a la falta de competitividad de la economía española, y se apuntó a los costes laborales y a la rigidez del mercado laboral español como causas de dicha carencia competitiva. Se abonaba el terreno ideológico para una transformación del mundo laboral sin parangón desde los 80.

Motivaciones, objetivos y preámbulos

El impacto de la crisis se dejó notar en el Estado español, sobre todo en el auge del desempleo a lo largo de los años 2009, 2010 y 2011, con una intensidad significativamente mayor que en el resto de Europa precisamente por la estrategia reformadora anterior

“A diferencia de otros países europeos que optaron por otros tipos de flexibilidad – como el uso del trabajo a tiempo parcial o el autoempleo, más o menos dependiente económicamente –, España, por razones históricas, centró casi toda su flexibilidad desde mediados de los años 80 en el uso intensivo de la contratación temporal. Esta práctica generó no solo dos mercados de trabajo claramente segmentados por sus costes de salida, sino también toda una dinámica de gestión de los recursos humanos – la cultura de la temporalidad – que, eso sí, con múltiples externalidades, limitó de facto el desarrollo de las fórmulas de flexibilidad interna que, como instrumentos teóricamente destinados a luchar contra dicha dualidad, fueron incorporadas sucesiva e infructuosamente por nuestro legislador desde 1994” (Calvo y Rodríguez-Piñero, 2014: 7-8).

En el Estado español, debido a la alta tasa de trabajo temporal, el paro se incrementó en aquel trienio tres veces más que el aumento medio de la Unión Europea (Calvo y

⁵³ “El punto central de estas decisiones es el de considerar la crisis económica como una causa de excepcionalidad social que habilita al gobierno a comprimir o en ocasiones a hacer desaparecer el contenido esencial del derecho al trabajo y del derecho de negociación colectiva por ser derechos «de configuración legal» y por tanto esta nueva conformación del alcance de los derechos laborales constitucionalmente garantizados –de la restricción de los mismos– está justificada, es adecuada y resulta razonable sobre la base de un interés políticamente relevante cuál es el de posibilitar un nivel de empleo adecuado. (...) [Se trata de] afirmar como interés constitucional relevante en tiempos de excepción o de crisis la relación que existe entre la disminución de los derechos laborales entendidos ahora sólo como coste de empresa y la previsible generación de empleo que produce la ablación de los mismos. (...) se viene a señalar la prescindibilidad de estos derechos en etapas de crisis, o, enunciándolo a la inversa, que solo puede mantenerse el nivel de garantía ordinaria de los derechos laborales enunciados como derechos ciudadanos si la situación económica lo permite” (Baylos, 2015: 3-4)

Rodríguez-Piñedo, 2014). Ello posibilitó que gran parte de las reformas efectuadas se enfocasen en el ámbito laboral tanto en la primera etapa gobernada por el PSOE pero especialmente en la segunda, la protagonizada por la mayoría absoluta del gobierno de Rajoy, que a partir de 2012 realizó importantes cambios laborales que, siendo continuistas con el sentido de las reformas anteriores, profundizaban las transformaciones en el derecho laboral que diversos juristas han considerado transcendentales en la “transición” hacia el modelo neoliberal de relaciones laborales y que han sido legisladas con carencias en las garantías democráticas⁵⁴.

Podemos señalar dos documentos de la Comisión de la Unión Europea que han inspirado en buena medida el contenido de las reformas laborales de los últimos años. Nos referimos al Libro Verde sobre “La modernización del Derecho Laboral” (Bruselas, 22.11.2006 COM/2006), y la Comunicación «*Hacia unos principios comunes de la flexi-seguridad: Más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*» (COM (2007) [SOC/283, de 22 de abril de 2008]). Estos documentos sirven de referentes normativos que marcan el sentido de la transformación laboral que debe impulsarse en Europa. Éstos documentos “*esbozan un análisis extraordinariamente simplista y radical a favor de la adopción de soluciones neoliberales, desreguladoras, etcétera. (...) tales documentos «extra-jurídicos» están siendo, sin embargo, la base ideológica para la articulación de las propuestas de política del Derecho de tipo neoliberal impulsadas actualmente por las instancias políticas de la UE*” (Monereo, 2014C: 31).

El paquete de reformas que se estrena en 2012 es continuista con la etapa anterior, pero incorpora formas de realización que vienen a suponer un trastorno respecto al diálogo social entre patronal y sindicatos en materias como el convenio colectivo. Es destacable que patronal y sindicatos estuvieron durante cerca de dos años de negociación para sacar adelante el *II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014*. Poco después de que llegaran al acuerdo, los sindicatos se encontraron con la reforma de la legislación acometida por el PP a través de la Ley 3/2012, la cual afectaba severamente a la negociación colectiva y eliminaba de *facto* el acuerdo entre patronal y sindicatos respecto a ésta, para imponer una nueva estructura de negociación colectiva mucho más favorable a los intereses empresariales.

También son dignos de mención algunos cambios en determinadas concepciones que delatan los desplazamientos ideológicos que se van produciendo en la doctrina laboral. Si el derecho laboral surgía como mecanismo de equilibrio entre las dos partes concernientes a la relación (sobre las cuales existe una desigualdad previa que desequilibra la voluntariedad del contrato), en la nueva legislación se materializa un desplazamiento en el concepto de equilibrio, como es el caso del preámbulo del Real Decreto-Ley 3/2012⁵⁵ (el paquete de reformas más importante, efectuado por el gobierno

⁵⁴ “En España, el recurso extraordinario a las elecciones políticas no se llevó a cabo ni en la primera etapa de la crisis, con el gobierno Zapatero, ni en la segunda, con el gobierno Rajoy. En ambos casos, los procesos electorales se celebraron en sus convocatorias «ordinarias», y no se pusieron en práctica otros mecanismos de participación popular que sí estaban previstos constitucionalmente, como el referéndum ante la reforma constitucional, que fue obviado mediante un acuerdo entre el gobierno socialista y el Partido Popular alegando que la introducción del principio de equilibrio presupuestario y la fijación de un límite de déficit público era una mera cuestión técnica sobre la que no era oportuno someter al pueblo español a una decisión plebiscitaria” (Baylos, 2013: 19).

⁵⁵ “La reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc.” Preámbulo Real Decreto-Ley 3/2012

de Rajoy), que ya no apela al equilibrio entre empleador y empleado, sino “*a un equilibrio de instituciones o de técnicas de intervención normativa, abandonando la idea del equilibrio de intereses, como si éste no fuera el dilema subyacente en toda intervención reformadora en lo laboral*” (Cruz, 2012: 25).

Es destacable la apropiación parcial por parte del legislador del concepto *flexiguridad*, el cual refiere –quizá en forma de oxímoron– a la doble cualidad de flexibilidad para la empleadora y seguridad para la empleada. Pero en el mismo preámbulo de la Real Decreto-Ley 3/2012 (en cuya exposición de motivos establece que “el objetivo es la flexiseguridad”) se apela a la seguridad no sólo para trabajadoras, también para los sujetos del capital: “Este real decreto-ley pretende crear las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo y así generar la seguridad necesaria para trabajadores y empresarios, para mercados e inversores”.

Pese a que el concepto es esgrimido para justificar las reformas realizadas, en el posterior análisis del contenido aparece el severo desequilibrio entre las medidas: la mayoría van encaminadas a mejorar la flexibilidad en la gestión de los recursos laborales de los empleadores, pero destacan por su ausencia aquellas que garantizan la seguridad del/de la trabajador/a. Es más, buena parte de las medidas reformadoras dilapidan las garantías de seguridad que había disfrutado la clase trabajadora hasta ahora:

“No precisa, si esta reforma se asienta más en la clave contractual o en la clave social de la flexiseguridad. No es discutible que incorpora elementos acentuados de flexibilidad en la gestión de la mano de obra, expresamente mencionando el texto la flexibilidad interna como objetivo e introduciendo igualmente elementos adicionales de flexibilidad de salida. Pero, cuando menos, la presentación de la reforma no alude a los otros contrapesos: no incorpora un régimen acentuado en el otro terreno, salvo que por tal se entiendan las medidas de empleabilidad que se contienen en el texto articulado de la norma” (Cruz, 2012: 26).

Estos desplazamientos ideológicos en el preámbulo delatan uno de los cambios operados más importantes: la instrumentalización del Derecho laboral por parte del gobierno como medio para tomar medidas socio-económicas que se corresponden con la estrategia neoliberal. Los fundamentos de dicha estrategia en el ámbito laboral son el *ajuste salarial* y la flexibilización de la gestión laboral como medidas para aumentar la competitividad económica. Es entonces cuando el Derecho del Trabajo pasa a ser utilizado -en contra de su tuitiva función original garantizadora del equilibrio entre Capital-Trabajo- como instrumento para medidas de carácter económico. Como veremos más adelante, el paso clave en este proceso es el adoctrinamiento jurídico de los fundamentos teóricos económicos que ligan y condicionan el bienestar y los intereses de las/os trabajadoras/es a la rentabilidad del capital: la *doctrina neoliberal*.

El catedrático Miguel C. Rodríguez-Piñedo y el profesor Francisco J. Calvo Gallego nos ofrecen una síntesis de todo el proceso en el que la cesión de soberanía que supone la pertenencia a la Unión Europea, junto con las líneas estratégicas predominantes –basadas en los postulados neoliberales–, condicionaron la estrategia económica contra la crisis y la instrumentalización de la legislación laboral⁵⁶

⁵⁶ “Seguramente lo más novedoso de esta reforma de 2012, es que la nueva mayoría conservadora va a configurar la reforma laboral como uno de los principales instrumentos de su propia política económica. De hecho, solo desde esta perspectiva se comprende que fuera esta reforma la primera medida realmente importante adoptada por el nuevo gobierno. (...) Tras el paulatino proceso de integración económica y monetaria, buena parte de los tradicionales instrumentos de actuación de la política económica de los

La estrategia contra el desempleo y la precariedad

De forma previa a la profundización en el contenido de las reformas, podemos sintetizar los principales elementos que el legislador ha puesto en marcha como estrategia contra el desempleo y el empleo de baja calidad. Esto puede permitirnos comprender la orientación política de estas reformas, identificando los presupuestos teóricos a los que responde y percibiendo el sentido teleológico de las mismas. Tal y como hemos visto en los preámbulos, podemos entender que las reformas se realizan con un doble objetivo: por un lado aumentar la competitividad de la economía española; por otro lado, afrontar las problemáticas propias del mercado laboral español como la alta tasa de temporalidad, la importante precariedad y el desempleo. Como veremos, la consecución de ambos objetivos se presenta como algo imposible dentro de la propia estrategia del legislador, en realidad el segundo objetivo se sacrifica para la consecución del primero con la esperanza de que en el medio plazo el crecimiento económico pretendido sirva para mejorar la problemática laboral: “*se afirma sin pudor en el preámbulo de la Ley que resulta crucial impulsar ganancias de productividad y ahorrar recursos que actualmente se dedican al cumplimiento del marco jurídico. Por tanto, no se oculta que la finalidad última también aquí perseguida no es otra que la reducción de los gastos derivados del trabajo*” (Igartua, 2013: 133)

Uno de los puntos centrales de la estrategia reformadora es la flexibilización de las relaciones laborales, esto es, ofrecer una mayor capacidad de gestión unilateral al empresariado sobre sus trabajadores. Como señalábamos en el apartado anterior, este objetivo ha sido promocionado –bajo el término *flexiguridad*– desde las instituciones europeas como necesario para la adaptación de las economías nacionales a los imperativos de la globalización. Si antes mencionábamos el Libro Verde (2006) y la Comunicación *Hacia unos principios comunes de la flexi-seguridad: Más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*, podemos añadir la Comunicación *Europa 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador* (2010) y la Propuesta de Decisión del Consejo sobre *directrices para las políticas de empleo de los Estados Miembros. Parte II de las Directrices Integradas Europa 2020* (2010).

A partir de la síntesis realizada por M^a Luz de la Cal y Aitor Bengoetxea (2011) podemos exponer los cuatro componentes de la estrategia de las instituciones europeas sobre la reforma de la legislación laboral a través del concepto *flexiguridad*:

- **Disposiciones contractuales, flexibles y fiables:** para lo cual se requiere la modificación de la legislación laboral, de los convenios colectivos y de la organización del trabajo hacia formas más *modernas*, esto es, más adaptadas a los requisitos de la economía globalizada.

Estados de la zona euro o bien habían desaparecido o eran ciertamente limitados en un contexto de déficit excesivo. La incorporación al euro y, querámoslo o no, la situación de España en la «periferia» de dicha zona, hacía imposible una política monetaria propia que mediante una devaluación permitiera recuperar los desequilibrios macroeconómicos que arrastraba España, del mismo modo que retrasó mucho la necesaria actuación del Banco Central Europeo. Y además, en aquel momento el Pacto de Estabilidad y Crecimiento, la crisis de la deuda soberana y las exigencias de la Comisión y del Banco Central Europeo, hacían prácticamente imposible utilizar de forma contracíclica la política presupuestaria o fiscal. Desde esta perspectiva, la modificación del marco laboral, coordinado pero no uniformado a nivel europeo, y cuyas orientaciones comunitarias se movían además en un marco «amigable» para este objetivo, aparecía como el campo más adecuado para poder realizar una política de devaluación, sino monetaria, sí al menos salarial, que permitiera volver a ganar competitividad” (Calvo y Rodríguez-Piñero, 2014: 20).

- **Estrategias globales de aprendizaje permanente:** para adaptar la población trabajadora a las rotaciones y cambios entre empleos, se pretende incrementar la *adaptabilidad* y la *empleabilidad* de los trabajadores, sobre todo de aquellos peor situados en el mercado laboral.
- **Políticas activas del mercado laboral eficaces:** para apoyar a las/os trabajadoras/es a afrontar los cambios de empleo y se reduzca el paso por el desempleo.
- **Sistemas de seguridad social modernos:** para ofrecer un apoyo a la renta adecuado, fomenten el empleo y faciliten la movilidad de las/os trabajadoras/es en el mercado laboral.

Los cuatro componentes demuestran estar concebidos desde una perspectiva cercana a la *doxa neoliberal*, esto es, a partir de la *inversión teleológica* (fines → medios) por la cual la ciudadanía debe adaptarse a las necesidades del sistema económico capitalista neoliberal (en vez de adaptar el sistema económico a las necesidades de la sociedad), de modo que la clase trabajadora debe sacrificarse (aceptar condiciones contractuales más precarias, someterse a un continuo reciclaje laboral y una formación permanente, supeditar sus derechos sociales a su adaptación y participación al mercado laboral) para adaptarse a un sistema económico globalizado del que apenas se beneficia (en realidad se ha visto muy perjudicada por el mismo) y el cual no es el resultado fatal de un proceso inevitable, sino que resulta de la evolución político-económica de un proyecto que ha tenido el desarme de la clase trabajadora entre sus objetivos.

De la Cal y Bengoetxea apuntan el mismo sentido cuando señalan que se apuesta por una

“flexibilidad externa, (...) en los márgenes de la relación laboral (contratación y despido), mientras que ya no se predica la seguridad del empleo (flexibilidad interna, dentro de la propia relación laboral), sino que se traslada al mercado de trabajo. Así los cuatro componentes se pueden releer de la siguiente manera:

- Flexibilidad en el empleo: apuesta por la flexibilidad al contratar y al despedir, facilitando los contratos temporales y el despido libre (disposiciones contractuales flexibles y fiables).
- Seguridad en el mercado de trabajo: ofrecer a las personas desempleadas seguridad mediante políticas activas de empleo cuya clave es la formación profesional y, como complemento, políticas pasivas, en forma, principalmente, de prestaciones por desempleo” (De la Cal y Bengoetxea, 2011: 22)

Debemos, así mismo, considerar la contradicción que se da en la apuesta ambivalente entre *flexibilidad interna* y *externa*. La primera facilita el contrato y despido de trabajadores sobre todo a través de la descausalización: en la práctica las empresas pueden despedir aunque no haya causa que lo justifique. El propio proceso judicial implica que la empresa pueda –alegando falsas causas que reconocerá después– despedir libremente al trabajador, sólo teniendo que indemnizarle una vez reconocido el carácter improcedente y sin la obligación de readmitirle pese a que dicho despido pueda ser considerado en *fraude de ley* (debido a la falta de causa y al acto de mala fe de la empresa al presentar causas falsas). Nos encontramos por lo tanto ante un formato de “*despido libre con indemnización*” (de la Cal y Bengoetxea, 2011), que supone una vuelta a despidos *ad nutum* (sin causa), lo cual vulnera el art. 4 del Convenio 158 de la OIT.

La descausalización también afecta a la protección del trabajo de tiempo indefinido ya que las causas que justifican la contratación temporal son difusas e inconcretas: en la práctica este tipo de contratos puede concertarse sin tener que dar cuenta de la causa que lo justifica. Las causas que por ley justifican la contratación temporal son:

- Cuando la empresa deba realizar una obra o servicio determinada, excepcional en el funcionamiento habitual de la empresa.
- Cuando las circunstancias del mercado o de la producción así lo exijan.
- Cuando se necesite sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Las dos primeras condiciones muestran cierto carácter ambiguo: en algunos casos no es fácil distinguir cuales son las obras o servicios que merecen ser definidas como justificadoras bajo el criterio de la ley; pero es especialmente imprecisa la segunda condición, ya que las fluctuaciones de la demanda pueden servir para justificar de forma continua la contratación temporal, cuando en teoría (amparado tanto en el espíritu del Derecho del Trabajo como en los derechos laborales consagrados constitucionalmente) sólo debe realizarse bajo circunstancias excepcionales. Esta imprecisión en la legislación –que debido a su permanencia sólo puede considerarse como voluntaria por parte del legislador– permite un abuso de los contratos temporales por parte del empresariado que, lejos de emplearlo para los casos extra-ordinarios y excepcionales que debería precisar la ley, hace un uso intensivo e indiscriminado del mismo llegando a copar más del 90% de los contratos nuevos celebrados en los últimos años (datos que reflejan la amplitud del abuso).

Junto a la flexibilización de la legislación laboral, objetivo de tipo político-jurídico, ha habido un segundo objetivo pero esta vez de tipo económico: la devaluación salarial, para lo cual se ha articulado una importante reforma de la estructura de la negociación colectiva, la cual es considerada como demasiado rígida para las necesidades económicas del empleador, tal y como se recoge en el apartado 4 del Preámbulo de la Ley 3/2012: “Las modificaciones operadas en estas materias responde al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa”. La negociación colectiva pierde su sentido original (establecer una negociación equilibrada entre los principales agentes sociales que permita una colaboración entre empleadores y empleados para que superen la oposición mutua de intereses) para desequilibrarse en favor de una de las partes de la negociación, precisamente la parte fuerte: *“predomina en las reformas realizadas a partir de 2012 (y en otros instrumentos normativos aprobados durante el año 2013) una concepción instrumentalista de la negociación colectiva, puesta en cuestión si rehúsa estar al servicio de la racionalidad empresarial”* (Monereo, 2014C: 30).

Acabar con la dualidad del mercado laboral ha sido un objetivo presente en todas las reformas laborales acometidas durante las dos últimas décadas, objetivo en el que no sólo han fracasado estrepitosamente unas tras otras, sino que lo han agravado. Baste señalar que dicha dualización es el resultado directo de las primeras reformas laborales que introdujeron, en busca de la flexibilización laboral, elementos como el contrato temporal: *“la temporalidad laboral, que en sus mentores habían propiciado como fórmula de incremento del empleo, mostró una tendencia a destruirlo y produjo, además, una segmentación excesiva del mercado de trabajo, junto con problemas, que aún arrastramos, relacionados con la escasa productividad, la baja cualificación y formación de los trabajadores, o su falta de motivación”* (Galiana, 2014: 48). El resto de reformas

posteriores han tratado de solventar este problema a través de una lógica muy contradictoria: igualar a la baja las condiciones laborales entre temporales e indefinidas. Si el problema son los empleos parciales y temporales, poco sentido tiene acercar a éstos aquellos empleos que aún disfrutaban de ciertas garantías.

La última reforma no ha sido la excepción, sino la confirmación debido a su intensidad, de la apuesta por este tipo de cambios. Para crear empleo se han facilitado los despidos, sobre todo de trabajadores indefinidos, rebajando la indemnización correspondiente. El razonamiento del gobierno para argumentar su defensa del trabajo indefinido facilitando su despido se corresponde con el argumento teórico neoliberal que plantea que si hay facilidad y bajos costes de despido los empresarios se verán incentivados a contratar más trabajadoras. Además, se ha otorgado a las empleadoras mayor poder de gestión sobre trabajadoras y trabajadores indefinidos/os, incrementando la subordinación de éstas/os por el capital.

Un tercer aspecto en el que el legislador ha centrado sus reformas ha sido la empleabilidad de trabajadoras y trabajadores, la cual es considerada como causa de los problemas del mercado laboral español, ignorando de este modo los factores estructurales de la problemática tratada⁵⁷. La baja productividad y la baja formación de las/os trabajadoras/es españolas/es son identificadas como causantes de la escasa competitividad de la economía española. Se ignora, de momento, las carencias de la clase empresarial española y la pobre estrategia de crecimiento económico que en las últimas décadas se ha fundamentado sobre todo en fenómenos como la burbuja inmobiliaria, la especulación y la mano de obra barata de usar y tirar. Con el objetivo de lograr una mayor productividad de las unidades laborales el gobierno ha incluido en la reforma toda una serie de medidas que tratan de promocionar la formación de los trabajadores. También se han ampliado las competencias de las Empresas de Trabajo Temporal para permitirles actuar como agencias privadas de colocación.

Por último, se ha intensificado la promoción de la iniciativa empresarial a través de la figura edulcorada del *emprendedor* que, a la par de su basta promoción en el ámbito social, ha entronizado en esta figura la solución de los males económicos. Por un lado se utiliza dicha figura (encumbrada durante años de promoción mediática) para beneficiar directamente al empresariado, tal y como demuestra el hecho de que el nuevo contrato destinado a *emprendedores* – que establece unas condiciones muy ventajosas para el empleador – sea destinado a todas aquellas empresas con menos de 50 trabajadoras/es, categoría que alberga a la práctica totalidad de empresas (99,23%). Por otro lado, el auto-empleo es ofrecido a las/os desempleadas/os y a las/os recién llegadas/os al mercado laboral como alternativa al desempleo. En definitiva, la estrategia de las reformas no parece haber logrado sus objetivos explícitos, pero puede que si lo haya hecho con los implícitos: “*La reforma laboral no ha conseguido impedir la destrucción de empleo y de tejido empresarial, desde luego, pero su objetivo fundamental era en realidad el de destruir el poder contractual del sindicato, forzar una importante devaluación salarial y extender un modelo de empleo precario y amenazado*” (Baylos, 2015: 5).

⁵⁷ “*Ese rasgo de bondad general y comúnmente aceptada del fomento de la empleabilidad de los trabajadores no puede en ningún caso provocar una sobrevaloración del mismo, como a veces ocurre, en el sentido de transmitir la idea de que adquiridos por un trabajador los elementos oportunos de empleabilidad, se encuentra garantizada en la práctica la finalidad última de ésta, olvidando que al final la contratación y, posteriormente, el mantenimiento en el empleo dependen de factores exógenos a lo anterior, esencialmente situados en el terreno de la competitividad empresarial, del pulso de la actividad económica y, en definitiva, de la capacidad por parte de las empresas de colocar en el mercado sus productos y servicios*” (Cruz, 2012: 30).

5.3.2 Contenido de las Reformas

En este apartado haremos un repaso pormenorizado de los principales cambios en legislación laboral entre los años 2010 y 2015. Recordemos que podemos diferenciar dos etapas distintas en función del partido gobernante y de la fase de la crisis económica (1ª fase, PSOE; 2ª fase, PP). Aun así el sentido de las reformas tiende a ser el mismo. Si merece la pena tener en cuenta el partido gobernante en cada fase es más por las asombrosas similitudes entre los planteamientos de ambos partidos que por sus diferencias. El elemento central de todo este proceso reformador es la Ley 3/2012, del Partido Popular, pero no es la única, a ésta le precedió la reforma laboral del PSOE en 2010 (Real Decreto-Ley 10/2010 y Ley 35/2010) y le sucedieron otras reformas del propio Partido Popular en años posteriores.

Protección del empleo

Uno de los principales ámbitos que ha sufrido los cambios más importantes es la protección del empleo, produciéndose sustanciales rebajas en muchos de sus aspectos. Las reformas en este ámbito se inician en la primera etapa, bajo el gobierno del PSOE en 2010, con una redacción más amplia y clara de las causas que pueden justificar un despido como procedente. Se establecen causas económicas (si la rentabilidad de la empresa está amenazada), técnicas (introducción de nuevos métodos de producción), organizativas (en busca de mayor flexibilidad para el empleador) y de producción (asociadas a las oscilaciones de la demanda). De este modo se amplía y facilita el hecho de que despidos que antes pudieran ser considerados como improcedentes pasen a ser procedentes, disminuyendo la indemnización correspondiente al trabajador despedido de 45 días a 20 días por año de trabajo. En 2012 la reforma del PP daría una nueva vuelta de tuerca en este sentido, ya que suprimió la obligación del empleador de presentar un documento legal para justificar la procedencia y la razonabilidad del despido, sea éste individual o colectivo. Se elimina también el requisito de autorización administrativa previa a los casos de despido colectivo.

En la reforma de 2010 también se reduce el plazo de preaviso del despido, a partir de entonces los empresarios deben avisar con 15 días de antelación del despido, cuando anteriormente eran 30. La reforma del PP en 2012 completaría la transformación aplicando la misma reducción de plazo de preaviso (de 30 a 15) para la modificación sustancial y unilateral por parte del empresario de las condiciones de trabajo del/de la trabajador/a. Una excepción en la reforma laboral de 2010 es el aumento de indemnización por finalización de contrato en el caso de los contratos temporales, que pasa de 8 días por año a 12 como objetivo en 2015. En sentido contrario, en la reforma del PP en 2012 se realizó una igualación a la baja entre los despidos procedentes y los improcedentes. De este modo, las/os trabajadoras/es indefinidas/os despedidas/os de forma improcedente han pasado de cobrar 45 días por año con máximo de 42 mensualidades a cobrar a 33 días con 24 mensualidades.

Una de las novedades de la reforma de 2010 es la apuesta por un *fondo individual de capitalización* para cada trabajadora, que se emplearía en situaciones de despido, recolocación geográfica o jubilación. Dicho fondo, basado en medidas similares emprendidas en Austria, sería financiado con parte del salario del/la trabajador/a (en torno a un 1% del salario) pagado por la empresa.

En la reforma de 2012 se producen también otros cambios importantes en materia de protección del empleo. Es el caso de la supresión de los llamados *salarios de tramitación*, los cuales eran abonados por el empresario por el intervalo de espera cuando los despidos improcedentes eran llevados a los tribunales. Cruz Villalón nos ofrece una buena síntesis: *“la desaparición ya cuasi definitiva de los salarios de tramitación unida a la aproximación del diferencial indemnizatorio entre despidos procedentes e improcedentes orienta aún más si cabe la opción empresarial por la preferencia por el despido exprés”* (Cruz, 2012: 46). También se añade la obligación de las empresas que despidan a más de 50 trabajadoras a ofrecer a éstas un plan de recolocación que incluya formación y orientación profesional. Por último, se suprimen las categorías profesionales y se establece un sistema de calificación de las/os trabajadoras/es mediante grupos profesionales en los que se incluyen las aptitudes, titulaciones y el contenido general de la prestación.

Negociación colectiva y mecanismos de fijación de salarios

Los cambios en la negociación colectiva en estas dos etapas han sido intensos; de hecho, el resultado ha sido una transformación substancial de la misma, afectando significativamente tanto a su alcance como a su propia naturaleza. Hemos señalado anteriormente como la reforma de 2012 se saltó directamente las negociaciones entre patronal y sindicatos (medio ya tradicional en el que se dilucidaban las cuestiones sobre la negociación colectiva), instalando unas condiciones que eran especialmente ventajosas para los empresarios, mucho más allá de lo acordado previamente con los sindicatos.

Ya en 2010 se produjeron importantes cambios en la negociación colectiva y en el sistema de convenios a través del Real Decreto-Ley 10/2010 y de la Ley 35/2010. Se incorporan disposiciones que permiten la modificación de las condiciones establecidas por los convenios correspondientes a las empresas que han llegado a un acuerdo con sus trabajadores. De este modo, condiciones clave, como los salarios, jornadas laborales o distribución de las horas pasan a ser modificables en el seno de cada empresa, restando presencia y alcance a los convenios colectivos. En 2011 el PSOE legisla nuevas transformaciones profundizando las anteriores a través del Real Decreto-Ley 7/2011 se modifica el art.83.2 ET y de forma más profunda del art. 84 ET, con el que los convenios a nivel de empresa tienen prioridad sobre los convenios sectoriales en lo que respecta a condiciones como salarios, horarios y organización del trabajo.

Las reformas del PP a través del RDL 3/2012 en esta materia fueron más lejos. Se flexibilizaron las causas que permiten a las empresas el descuelgue de un convenio superior, pudiendo así ignorar las condiciones impuestas por éste. También se amplió el poder del empleador para cambiar unilateralmente las condiciones de trabajo. Por último, se limitó la ultra actividad de los convenios a un año desde su denuncia, más allá del cual éste dejaba de estar vigente. En este caso las ventajas para el capital en el caso de la negociación entre empresa y trabajadoras son evidentes: basta con esperar a que pase el año de ultra-actividad para beneficiarse de una situación sin convenio. Las trabajadoras se ven más presionadas hacia el acuerdo en la negociación con la empresa⁵⁸.

⁵⁸ Antonio Baylos nos ofrece una valoración, desde la distancia del tiempo, del impacto generado por las reformas de la negociación colectiva: *“Es de resaltar la alarmante devaluación salarial que se ha operado en los convenios, que han reducido de forma espectacular los salarios en ocasiones incluso en términos absolutos. También tiene que mencionarse la drástica reducción que ha experimentado la tasa de cobertura de la negociación colectiva. Son cada vez menos los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, frente a la característica de nuestro sistema negocial de ofrecer una alta cobertura entre el 70 y el 75% de*

En la reforma de 2010 también se inician importantes modificaciones en el empleo público, reduciendo el salario de los funcionarios en un 5%, y entre un 8% y un 15% en el caso de los funcionarios de mayor rango. En 2012, el PP ampliaría las modificaciones en este aspecto, abriendo la posibilidad del despido colectivo en el sector público. En 2012 se producen otras modificaciones, como la reducción de la cobertura de FOGASA de tres a dos veces el Salario Mínimo Interprofesional y del periodo máximo de cobertura de 150 a 120 días.

Debemos tener en cuenta también la legislación en torno al Salario Mínimo Interprofesional, el cual tiene una incidencia directa en la cuantía de los salarios situados en la parte baja de la estructura salarial. Lo primero a destacar es la cuantía insuficiente del mismo si nos remitimos a las propuestas del Consejo Social de Europa en el texto Conclusiones XIV-2 (1998) -en la Observación interpretativa del artículo 4.1- en el que se establece que el Salario Mínimo debe ser al menos del 60% del salario medio del país, y el deber de revisar periódicamente si dicha cuantía es suficiente.

En este sentido, el caso del Salario Mínimo fijado en el Estado español (el Salario Mínimo Interprofesional), es manifiestamente inferior del 60% del salario medio. A este respecto la situación es preocupante, tal y cómo se expone en el Capítulo 7, si consideramos que una mayoría de salarios se acercan mucho a éste umbral, cayendo muchos de ellos por debajo de él. El art. 27.1 del Estatuto de los Trabajadores establece los factores que determinan la fijación del SMI: A) el índice de precios al consumo (IPC); B) La productividad media nacional alcanzada; C) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional; D) La coyuntura económica general.

Según Mikel de la Fuente, en 2015 el SMI apenas alcanzaba el 40% del salario medio (39,72%), escasa cuantía que se podría justificar por la incidencia de la crisis. Pero si nos remitimos a la fase de prosperidad y crecimiento económico comprobamos que éste siempre estuvo muy por debajo del 60% del salario medio: *“hasta el 2004 se acrecentó la distancia del SMI con los salarios medio”* (de la Fuente, 2017), lo cual contrasta severamente con lo establecido en el ETT: el SMI no aumentó al ritmo que lo hizo la economía, la productividad y los precios. Tanto en la fase de prosperidad como en la crisis, el SMI ha permanecido muy por debajo de lo establecido por el CSE sin que haya habido una voluntad manifiesta por parte de gobiernos y legisladores sucesivos de corregir este perjuicio para amplia capa de trabajadoras y trabajadores que reciben salarios bajos. Es más, *“las instituciones europeas no ejercen presiones, ni mucho menos sanciones, por el incumplimiento de estas normas y resoluciones, que sí se ejercen -¡y con qué intensidad!- para recortar el gasto público social y flexibilizar la normativa laboral, con el pretexto de cumplir los objetivos de déficit y deuda públicos”* (de la Fuente, 2017). La última subida del SMI se realizó en diciembre de 2016 mediante el Real Decreto Ley 3/2016, aprobado tanto por el PP como por el PSOE (y en contra otras propuestas más ambiciosas presentadas por la oposición) en una cuantía que diversos agentes políticos y laborales han considerado insuficiente, puesto que no recupera el periodo de congelación al que estuvo sometido durante los peores años de la crisis.

la población asalariada. Esto significa que una gran parte de los trabajadores no ven reguladas sus condiciones de trabajo por convenio, y esta exclusión no depende de los mecanismos legales de inaplicación del mismo (descuelgue salarial y modificación de otras condiciones laborales) sino de la pura y simple exclusión del mecanismo de negociación” (Baylos, 2015: 5).

Promoción del empleo

Se han producido importantes modificaciones en el ámbito de la promoción del empleo, que en su mayoría corresponden a la segunda etapa. La excepción es el Real Decreto-Ley de 2011 con el que se incorpora el contrato para la formación y el aprendizaje, el cual está dirigido a jóvenes trabajadores de entre 16 y 25 años. Con determinadas condiciones el empleador de este tipo de contratos puede acceder a exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social de hasta el 100% del contrato correspondiente. Si el contrato se convierte en indefinido, las empresas tendrán una exención fiscal de 1500€ al año durante tres años en el caso de trabajadores y de 1800€ en el de las trabajadoras.

Pero las novedades se producen sobre todo en la segunda etapa. A través del art. 4 del RDL 3/2012 el PP incorpora el *contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores*, el cual fue objeto de amplio debate debido a las condiciones que ofrecía. Dichas condiciones son las de un contrato dedicado a *emprendedores* que según la definición del gobierno, son aquellos cuya empresa tiene menos de 50 trabajadores, recordemos, un 99,23% del total de empresas. Este contrato sólo puede ser realizado por empresas que no hayan hecho despidos improcedentes en los últimos 6 meses. El nuevo contrato ofrece la posibilidad de despido libre durante el primer año⁵⁹, que se considera como un plazo de prueba para la empleada. Gutierrez Perez (2014) ha señalado –a partir de una resolución del Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ante la reclamación interpuesta por CCOO y UGT– como esta condición contradice el Convenio nº158 de la Organización Internacional del Trabajo debido al excesivo e incoherente periodo de prueba al que se le somete al trabajador. El razonamiento se basa en el hecho de que no hace falta trabajar un año para conocer la aptitud de un trabajador.

Pero el despido libre durante un año no es la única ventaja del contrato para el empresario. Éste podrá disfrutar de varios incentivos fiscales: de 3000€ si el contrato indefinido se formaliza en un menor de 30 años, también recibirá el 50% de la cuantía correspondiente al subsidio de desempleo del desempleado que contrate. Las bonificaciones fiscales también se ofrecen a quienes contraten de forma indefinida a desempleadas/os entre 16 y 30 años y a mayores de 45. Las bonificaciones para los empresarios son superiores en el caso de contratar a mujeres en sectores donde éstas tienen menor presencia.

Como vemos, la solución del gobierno pasa enteramente por incentivar al empresariado. Éstos reciben una bonificación o exención fiscal cada vez que contratan a colectivos que se supone tienen dificultades de acceso al mercado laboral. Pero si atendemos al número de estos colectivos es fácil comprobar que son más que aquellos cuya contratación no está bonificada para la empresaria: trabajadoras/es entre 16 y 30, mayores de 45, mujeres, etcétera. Se insiste en una perspectiva basada en la *exclusión*,

⁵⁹ Autores como Cruz Villalón han señalado las ventajas ocultas que esta forma de contratación tiene para el empresario y los riesgos del uso excesivo que se pueda hacer de este contrato: “*son manifiestas las ventajas en lo que se refiere a la plena libertad de desistimiento contractual, de hacerlo sin trabas en cualquier momento a lo largo del primer año de vigencia del contrato de trabajo, de hacerlo sin riesgo de que el control judicial posterior determine la causalidad o no de la temporalidad del vínculo, de hacerlo sin abonar indemnización alguna por la extinción contractual, de poder sucesivamente sustituir a este trabajador cuya relación se extingue dentro del primer año por otro trabajador conforme a la misma modalidad contractual sin necesidad de incrementar empleo neto, sin riesgo alguno de aplicación de la regla de conversión en indefinido del contrato por la existencia de encadenamiento sucesivo de contratos dado que no se trata de contratos temporales*” (Cruz, 2012: 35).

esto es, en el planteamiento de que son características y factores individuales los que generan los problemas de desempleo y precariedad, ignorando los factores estructurales del mercado de trabajo.

El efecto es tripe: primero hacen pasar por indefinido un contrato que se puede rescindir sin coste ni complicación alguna durante todo un año, lo cual infla las cifras de contratos indefinidos realizados; en segundo lugar, bonifican y subsidian de forma ampliada a los empresarios a través de un vasto sistema de exención fiscal; y por último pervive el discurso de la exclusión, lo que permite obviar las carencias del sistema de mercado. Pese a las esperanzas puestas por el gobierno en este contrato (era la gran apuesta en esta materia) su impacto ha sido muy menor. Según Calvo Gallego y Rodríguez-Piñedo (2014: 44) el impacto de este contrato durante los 22 primeros meses de vigencia ha sido muy minoritario: nunca superó el 1% del total de contratos realizados, y representó sólo 7% del total de contratos indefinidos realizados. La lección de este fracaso tal vez pudiera ser la de que la incentivación de la contratación a través de mayores facilidades y menores costes para el despido no funciona. Vía practicada desde hace más de dos décadas en las sucesivas reformas laborales y que por enésima vez ha fracasado.

La propia denominación del contrato recién mencionado delata una segunda línea estratégica practicada en los últimos años, y anteriormente señalada: la apuesta por el emprendimiento. Este fundamento se ha trasladado también a la legislación en diversas maneras. Si la denominación del contrato anteriormente citado ya señala la distorsión ideológica del mismo –se llama emprendedor a lo que tradicionalmente se ha conocido como empresario–, en 2013 se añaden diversas disposiciones (Ley 11/2013 y Ley 14/2013) que benefician directamente al empresario a través del concepto *emprendedor*. De hecho en la Ley 14/ 2013 “*se insiste, por su parte, en el tema de la concienciación social de este nuevo camino por recorrer; en tanto se considera imprescindible un cambio de mentalidad en el que la sociedad valore más la actividad emprendedora y la asunción de riesgos*” (Igartua, 2014: 133). Es difícil negar el entramado ideológico de la clase dominante, capaz de promocionar una figura tan afín como la del *emprendedor* para luego utilizarla en reformas legislativas que le son muy favorables.

Quienes apuesten por el emprendimiento podrán mantener o suspender (lo que no implica la renuncia) el cobro del desempleo durante 270 días o 60 meses respectivamente pese a haber iniciado la actividad empresarial. También podrán optar al cobro del total de la prestación por desempleo correspondiente para invertir en una actividad emprendedora. En 2014 nuevos cambios añaden una tarifa plana de 100€ vigente durante 24 meses en las cuotas pagadas a la Seguridad Social para empresas y empleadores independientes que contraten indefinido y a tiempo completo: “*se consagra una extrema facilidad para sustituir trabajadores de la empresa, sin tarifa plana, por nuevos trabajadores con menores salarios, con tarifa plana y, además, sin creación de empleo neto*” (Igartua, 2014: 135). También se promociona el auto-empleo de los jóvenes que se manifiesta en una disminución de la cuota de la Seguridad Social durante los 30 primeros meses de actividad auto-empleada.

Cómo vemos la apuesta de las reformas va encaminada, una vez más, hacia la exención fiscal, hacia el subsidio de los empresarios que contraten. Llama la atención que se perpetúen este tipo de reformas habiéndose comprobado durante dos décadas su fracaso en la práctica, pero el hecho es especialmente preocupante si tenemos en cuenta los problemas de financiación que viene sufriendo el Estado desde el inicio de la crisis⁶⁰.

⁶⁰ “La cotización al sistema de Seguridad Social se interpreta como un simple «coste salarial», en la misma línea de mercantilización de la fuerza del trabajo. De forma tal que estableciendo como un axioma

El beneficio es doble para la clase capitalista: por un lado pagan muchos menos impuestos; por otro lado el Estado cuenta con cada vez menores recursos para financiar el Estado Social que permite ciertas garantías de bienestar al margen del mercado laboral asalariado, lo que justifica las políticas de austeridad y los recortes, incrementándose de este modo la *remercantilización* de la población y con ello la disciplina y la subordinación de la clase trabajadora a la clase capitalista.

Calidad del empleo

Respecto a la calidad del empleo sí que existen diferencias entre la primera etapa del PSOE y la segunda del PP. El PSOE enfocó sus reformas (RDL 5/2011 del 29 abril) en esta materia tratando de sacar a flote el trabajo irregular sumergido. Aquellos empleadores que regulasen a sus trabajadores en situación irregular antes del 31 de julio de 2011 serían amnistiados de las correspondientes sanciones. Además, las sanciones por trabajo irregular se incrementaron sustancialmente para las empleadoras que dispusieran de trabajadores irregulares a partir de dicha fecha.

Ya en 2012 el PP añadió diversas disposiciones para incrementar el poder de gestión del empleador sobre la fuerza de trabajo. A partir de entonces las empresas podrían distribuir unilateralmente, y de forma no necesariamente pactada, el 5% de la jornada de trabajo. También se han producido cambios importantes respecto a las horas extraordinarias, aumentando el número máximo que se pueden realizar: del 15% al 30% y se ha reducido el plazo de preaviso de 7 a 3 días. De modo que la legisladora, en su apuesta por la incentivación del empresariado, genera contradicciones tales como la de luchar contra el desempleo doblando el número de horas extra legalmente realizables⁶¹.

El PP también hizo del trabajo parcial un objetivo con el que incentivar la contratación, ofreciendo a los empresarios la legalización de horas extra para este tipo de contratos:

“Las razones de este claro apoyo normativo al contrato a tiempo parcial -(...) más interesante para el empresario mediante la extraordinaria flexibilización del uso del tiempo complementario y la eliminación de algunas de sus rigideces (Real Decreto-ley 16/2013)- son a nuestro juicio evidentes. Y ello ya que aunque la deflación salarial seguramente generará la posibilidad de crear empleo con incrementos del PIB más bajos, es obvio que dichos incrementos en el empleo se realizarán con mayor facilidad si se fomenta un tipo de trabajo como el empleo a tiempo parcial, en especial si se fomenta aquel que solo requiere diez horas semanales de jornada ordinaria, y se establecen además mecanismos que permiten ampliar extraordinariamente dicha cantidad de tiempo de trabajo sin riesgo alguno de consolidar esos incrementos de jornada que pueden acabar por convertirse en estructurales” (Calvo y Rodríguez-Piñero, 2014: 46).

que la reducción de las cotizaciones como coste empresarial facilita el empleo, se borra la función que las contribuciones empresariales tienen en relación con la solidaridad ciudadana y la construcción de un sistema de seguridad para los riesgos derivados del trabajo y los estados de necesidad que se acentúan con las personas que hacen del trabajo asalariado su fuente de vida y de renta” (Baylos, 2015: 2).

⁶¹ María Teresa Igartua expone: “por esta vía se alienta a la empresa a suscribir contratos con jornadas ordinarias muy cortas, completadas con horas complementarias, de adición flexible, perjudicando a los trabajadores, redundando en su precariedad y haciendo más difícil compatibilizar su jornada con su vida personal y/o laboral. Precarización en la que incide la norma al eliminar el requisito del carácter indefinido del contrato para la realización de horas complementarias pactadas, manteniéndolo para las «de aceptación voluntaria»” (Igartua, 2014: 130).

Políticas activas

En 2011 el PSOE amplía la capacidad de los servicios públicos de empleo. Se diseña un modelo de atención personalizada a las/os desempleadas/os que incluye itinerario individual y personalizado. Se otorga prioridad en la aplicación de políticas activas a colectivos más desfavorecidos, como es el caso de las/os desempleadas/os mayores de 45 años. También se refuerzan los recursos humanos de los servicios públicos de empleo y se intensifica la colaboración con servicios privados. Por último se crea una beca para que jóvenes entre 18 y 25 puedan realizar prácticas no remuneradas en empresas. La cuantía de la beca corresponde al 80% del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) y no suponen una relación laboral del joven con la empresa.

El PP pasaría por alto las políticas activas en sus reformas hasta que en 2014 instauró un nuevo modelo de formación profesional que acercaría los centros formativos a las necesidades laborales de las empresas.

Otros: Seguridad Social y pensiones

En 2011 el PSOE realiza una serie de reformas (Ley 27/2011) de gran calado en el sistema de pensiones. Todas las reformas apuntan a un endurecimiento de las condiciones de cotización y de acceso a la jubilación. El principal cambio se produce en el aumento de la edad de jubilación que pasa de 65 a 67 años. En unas circunstancias de crecimiento galopante del desempleo esta modificación sería del todo incomprensible sino fuese por el planteamiento neoliberal que la justifica. Los problemas de financiación sirven de justificación para dicha modificación, pero no olvidemos que a la vez se producen modificaciones que exoneran a los empresarios de los gastos en Seguridad Social que les corresponden. Por lo tanto, podemos comprender este contradictorio fenómeno como un elemento más de la estrategia neoliberal global.

También se producen otras formas de endurecimiento, como es el aumento en el número de años de cotización utilizados para determinar la base reguladora de la jubilación, que pasan de 15 a 25. Se amplía también la edad mínima para la jubilación anticipada, de 61 a 63 años. Y por último se incorpora la figura de la jubilación anticipada forzosa para trabajadoras en proceso de reestructuración empresarial, mayores de 61, demandantes de empleo durante 6 meses y habiendo cotizado un mínimo de 33 años.

En 2013 el PP (RDL 5/2013) remataría la reforma de las pensiones a través de la eliminación del vínculo automático entre la revalorización de las pensiones y la inflación. La cuantía del aumento de las pensiones pasa a estar determinada por un nuevo sistema de cálculo que atiende al importe de los ingresos y los gastos del sistema de Seguridad Social y la tasa de variación anual del número de pensiones contributivas. De este modo, las pensiones dejan de estar en correspondencia con el aumento de los precios, para estarlo con un sistema que las vincula a la viabilidad financiera del fondo de pensiones. Además se añaden unos topes mínimos y máximos en la variación inter-anual de las pensiones: deberán subir como mínimo un 0,25% respecto al año anterior, y no podrán subir más allá del correspondiente aumento que se haya dado en el IPC más un 0,50%. También se añaden restricciones en el acceso de desempleadas mayores de 55 a prestaciones por desempleo.

El PP también reformó importantes aspectos del sistema de Seguridad Social en el paquete de reformas de 2012. Redujo la prestación por desempleo transcurridos 180 días del 60% al 50% de la base reguladora. También suprimió el subsidio por desempleo para mayores de 45 años que hubiesen disfrutado de prestaciones contributivas por desempleo

durante más de 720 días. Por último, redujo el rango de edad para percibir subsidios asistenciales por desempleo, si antes podían optar a él aquellas/os que tuviesen entre 52 y 65 años, a partir de entonces el rango se redujo a entre 55 y 61, reduciendo también la base de cotización de la Seguridad Social de estos trabajadores del 125% al 100%.

5.3.3 Valoraciones y balance

Es mucha la bibliografía académica dedicada a las reformas laborales de los últimos años, y no es de extrañar si consideramos la dimensión de los cambios que se vienen produciendo en el Derecho del Trabajo. Dedicaremos este apartado a conocer las conclusiones y valoraciones de numerosos y distinguidos juristas, que han analizado las transformaciones generadas por las reformas laborales y comprobaremos cómo muchos de ellos coinciden en relacionar algunas de dichas transformaciones con elementos centrales destacados en los primeros capítulos del presente estudio.

Quizás sea oportuno partir de la síntesis del proceso reformador realizada por Manuel Carlos Palomeque, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Salamanca:

“Las «ideas-fuerza» de política legislativa que envuelven a mi juicio el propósito de la reforma -el particular modo examinado de concebir la «flexiguridad» como objetivo para la creación de empleo- pueden ser presentadas finalmente del siguiente modo:

1ª El reforzamiento del «poder individual del empresario» en la gestión de las condiciones de trabajo, con vistas a la consecución de un modelo pleno de «gestión empresarial» de la flexibilidad interna en la empresa y la mejora de la tasa de ganancia empresarial, entendida como presupuesto para la recuperación de la actividad económica, lo que forzosamente redundará siempre en un deterioro parcial de la posición contractual de los trabajadores en la empresa. (...)

2ª La «erosión del poder contractual colectivo de los trabajadores», visible desde luego en las modificaciones legislativas del sistema de «negociación colectiva». (...)

3ª Y, como consecuencia de todo ello, en fin, el «desplazamiento sensible de la línea de equilibrio» del modelo laboral en vigor hacia el territorio de los intereses empresariales” (Palomeque. 2013: 65-67).

Desde luego Palomeque no es el único catedrático que se ha pronunciado en este sentido, Fernando Valdés Dal-Ré, miembro del Tribunal Constitucional, ha señalado que “*la singularidad de la reforma de 2012 reside en haber quebrantado de manera tan intensa como extensa los cimientos de nuestro sistema de relaciones laborales, apostando por un modelo nuevo que pretende sustituir los principios de sustentación hasta ahora vigentes por otros nuevos que exacerban los poderes unilaterales de dirección y organización del empresario*” (Valdés, 2013: 10).

El también catedrático Jesús Cruz Villalón resalta los mismos fundamentos en las reformas laborales de los últimos años, las cuales –pese a haber sido legisladas por dos partidos en principio opuestos– apenas se pueden diferenciar por su contenido:

“Todas las recientes reformas que se han producido en este ámbito han tenido una orientación común dirigida hacia el incremento de la flexibilidad en el ámbito de la empresa, de modo que se posibilite en mayor medida la adaptación de las condiciones de trabajo a los requerimientos empresariales de productividad y competitividad. Tanto las actuaciones que se han producido sobre la regulación del contrato de trabajo en su vertiente individual como en el nuevo diseño del marco jurídico de la negociación colectiva han manifestado esa tendencia hacia el reforzamiento de los instrumentos de

flexibilidad a favor de los intereses del empresario. (...) Por mucho que pertenezcan las diversas reformas a legislaturas diferenciadas y a mayorías parlamentarias de signo diverso, podría pensarse que la política legislativa que subyace a todas ellas es la misma” (Cruz, 2012: 17).

Como vemos, todos los autores mencionados coinciden en señalar el giro a favor del empresariado de la legislación laboral. Antonio Baylos ha ido más allá y ha expuesto los cambios de amplio calado que están suponiendo las sucesivas reformas laborales en el ámbito jurídico. Según el catedrático *“la norma reformada actúa directamente contra los elementos fundamentales del derecho del trabajo, reduciendo los límites legales y colectivos al poder unilateral del empresario, ampliando sus márgenes, reduciendo el trabajo a coste de producción que debe a toda costa ser devaluado”* (Baylos, 2013: 31). Son varios los autores que coinciden en alertar sobre los cambios sufridos por el Derecho del Trabajo –hemos visto sus orígenes en apartados anteriores- cuyo desarrollo actual está lejos de responder a su función original

La fragmentación

Uno de los elementos más repetido por numerosos autores que han analizado el proceso de reformas laborales y sociales, ha sido el referente al sentido constitucional de las mismas. No es que se produzcan reformas anti-constitucionales, pero sí que generan contradicciones en el ámbito constitucional al obedecer ciertos principios a la vez que se contrarían otros. Autores como Antonio Baylos han expuesto como las reformas laborales recientes contradicen principios defendidos por la constitución:

“Las políticas del gobierno español sobre el trabajo y el empleo se sitúan «fuera de la constitución», puesto que degradan el contenido laboral del derecho al trabajo e incumplen el mandato de realizar una política orientada al pleno empleo, impidiendo así la efectividad general del derecho al trabajo. La eliminación programada y constante de empleo público, la facilitación de los despidos y el abaratamiento de los mismos, y la precarización acentuada de las formas de ingreso son, en su conjunto, expresión de una dirección política contraria al programa constitucional” (Baylos, 2013: 41)

Si Antonio Baylos apela al aspecto extra-constitucional de las reformas es Cruz Villalón quien detecta su carácter constitucional pero en un único aspecto:

“No deja de ser significativo que, dejando de lado la referencia al art. 86 CE para justificar la urgencia obligada en la aprobación de un Real Decreto-Ley, la única mención por parte del preámbulo legal lo es al art. 38 del texto constitucional, relativo a la defensa por parte de los poderes públicos de la productividad como fundamento para imponer los mecanismos de descuelgue de condiciones de trabajo, con inaplicación de lo pactado entre las partes a través de convenio colectivo” (Cruz, 2012: 22).

Finalmente es Monereo quien expone cómo y dónde se produce la contradicción en el interior de la propia constitución del 78:

“La realidad del Estado Social de Derecho es, pues, siempre ambivalente y transaccional, de compromiso socio-político, porque sirve tanto a la función económica de sostener-promover el mercado -art. 38 CE- cuanto a la función social de promover la igualdad material y de oportunidades -arts. 9.2 y 128 CE-. (...) favorecer la primera -la función productiva, de tutela del rendimiento y de la competitividad-, en detrimento de la segunda -función tutelar o de protección social-, produce una profunda mutación constitucional por vía de legalidad ordinaria, de muy dudosa validez en los términos estrictos del constitucionalismo formal. Es esta precisamente la situación generada, señaladamente a partir del ciclo de reformas laborales de 2011-2013 en España y en otros países europeos,

que responden a un principio de absolutismo de mercado, que ha conducido a instaurar la forma política de «Estado-mercado» (Monereo, 2014C: 33).

Podemos relacionar de forma directa las dos funciones insertas en la constitución señaladas por Monereo con funciones que anteriormente atribuíamos al Estado, como son la de garantizar el funcionamiento del sistema económico capitalista (art.38) y la de protección social y laboral (art. 9.2 y 128 CE). Comprobamos que se cumple la lógica neoliberal según la cual la primera adquiere primacía sobre la segunda, que pasa a estar supeditada a la primera. Retengamos de paso el concepto «*Estado-mercado*», que puede servir para denominar el modelo de Estado que el neoliberalismo concibe como proyecto.

Monereo profundiza en las contradicciones que se producen en el seno de las constituciones estatales, las cuales, reconociendo por un lado principios como el objetivo del crecimiento económico bajo la economía de mercado, y los derechos y garantías sociales por otro, terminan por quebrar la unidad constitucional cuando el primer principio es incompatible con el segundo. No es la única contradicción que aparece en el ámbito constitucional a partir de la incompatibilidad entre *funciones posibilitadoras* y *funciones protectoras*.

La pertenencia a la UE y los tratados casi-constitucionales que ésta promueve para que sean vinculados con las políticas de los Estados miembro, generan un doble nivel de constitucionalización en dos sentidos: primero, en el seno de las propias constituciones (cómo acabamos de desarrollar) o entre los tratados que la UE promueve (que albergan contradicciones entre sí); segundo, en la oposición que a veces surge entre los tratados europeos y las constituciones estatales. De esta surge una bifurcación constitucional, una dirigida a la eficiencia económica y otra enfocada sobre los derechos y la protección social⁶². A partir de estas bifurcaciones constitucionales Monereo analiza el proceso de fragmentación que sufre el ámbito jurídico, proceso que podemos relacionar directamente, en contenido y causas, con la fragmentación social generada a partir de la posmodernidad.⁶³

Para finalizar, no podemos dejar de señalar el pronunciamiento del Tribunal Constitucional cuando diversos partidos y organizaciones políticas, sociales y sindicales le presentaron las reformas laborales debido a su presunta anti-constitucionalidad: “el propósito perseguido por el legislador con la medida cuestionada ha sido facilitar la viabilidad del proyecto empresarial y evitar el recurso a decisiones extintivas de los contratos de trabajo. (...) son, pues, intereses constitucionales vinculados a la salvaguarda

⁶² “*El Sistema de los Tratados constitutivos de la Unión configura una auténtica «constitución económica» material de la Unión Europea que se impone de manera determinante al constitucionalismo social. Esta «realidad constitucional» de una «constitución económica» liberalizadora de la Unión que se impone al constitucionalismo social no puede sino tener consecuencias negativas para la democracia constitucional (que no puede concebirse sin un componente sustancial) y la tutela de los derechos sociales fundamentales*” (Monereo, 2014C: 50).

⁶³ Se produce una “*crisis de la función unificadora de la Constitución jurídica, la cual encuentra extraordinarias dificultades para la reconducción de la heterogeneidad de estatutos hacia el orden de principios y valores que inspiran la Constitución. De hecho existe la tendencia peligrosa a la coexistencia conflictiva de dos constituciones del trabajo: la constitución social del trabajo prefigurada en la Constitución por el legislador constituyente (constitución social-garantista) y la constitución flexible del trabajo que está siendo instaurada progresivamente a través de las políticas legislativas a partir de la década de los noventa (aunque tiene antecedentes anteriores). El proceso de consolidación de los microsistemas cuestiona seriamente la unidad del Ordenamiento jurídico-laboral, configurado como polisistema normativo interno, sin posibilidad de reconducción hacia principios coherentes unificadores. La mínima unidad del Ordenamiento laboral alcanzada en el Estado constitucional se ha perdido*” (Monereo, 2014C: 48).

de la competitividad y viabilidad empresarial como mecanismo para favorecer el mantenimiento del empleo, los que permiten concluir que la intervención decisoria o arbitral diseñada en el art. 82.3 ET goza de justificación legítima” (Sentencia del Tribunal Constitucional S.119/2014).

Lo que esta sentencia viene a significar es que el Tribunal Constitucional asume y da por válido en términos constitucionales el ideario que hemos conceptualizado como «*dogma neoliberal*», esto es, la idea de que apostando por el crecimiento económico se lograrán solucionar los problemas en torno al desempleo, la precariedad y la pobreza – aún a costa de sacrificar los derechos y las garantías sociales que protegen a la clase trabajadora de dichas problemáticas–. Antonio Baylos nos explica este proceso de adoctrinamiento:

“En el razonamiento institucional sobre la convalidación constitucional de la reforma se da como dato previo la relación virtuosa entre los derechos laborales considerados como coste empresarial y la creación de empleo. En torno a esta relación se despliega una narrativa confrontada, principalmente a través de enunciados muy sencillos sobre el éxito o el fracaso de los objetivos perseguidos por la reforma, es decir, reducir y derogar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores para poder crear empleo. En la construcción de argumentos en favor de la misma, han sido muy utilizados los hechos de autoridad, es decir, la afirmación favorable no sólo de los grandes empresarios, que secundan con entusiasmo esta idea, sino principalmente de las autoridades monetarias y líderes del conglomerado político-financiero que dirigen la estrategia intergubernamental europea sobre la crisis, respecto de esta relación virtuosa que se define como verídica: menos derechos y menos salarios implica más empleo” (Baylos, 2015: 4).

Asistimos, por lo tanto, a la materialización legal de un fenómeno puramente ideológico, esto es, la institucionalización ideologizada de un principio fundamental de la clase dominante.

Transformaciones en el Derecho del Trabajo

Tal y como apuntábamos anteriormente, el Derecho del Trabajo nace en oposición al Derecho Civil –que presupone la igualdad entre las partes contratantes– con la función de salvaguardar la equidad en la relación contractual laboral, equidad quebrada por el desequilibrio previo de poder a favor del empleador y en detrimento del empleado, por lo que dicho derecho surge con carácter tuitivo sobre los trabajadores.

Pero desde los 80 se vienen materializando transformaciones importantes en el ámbito jurídico laboral. Dichas transformaciones coinciden en el tiempo y en sus fundamentos con el modelo neoliberal, y es que ambos procesos –la consolidación del modelo neoliberal y la transformación de la legislación laboral– están estrechamente interrelacionados. El fenómeno de la flexibilización, factor directamente asociado a la economía en la etapa neoliberal, es el mantra que ha recorrido gran parte de las transformaciones sufridas por el derecho laboral, de modo que los imperativos de flexibilidad del sistema económico capitalista en su fase neoliberal han tendido a instaurar, mediante la articulación política correspondiente, el giro coperniquiano experimentado por el Derecho del Trabajo.

Diversos autores señalan como el Derecho del Trabajo se aleja cada vez más de la función tuitiva original respecto a los trabajadores. Según Antonio Baylos se produce un “*redireccionamiento del Derecho del Trabajo hacia los intereses de los empresarios, reduciendo su propia capacidad de mediación en el conflicto social y fortaleciendo la*

imposición unilateral de los intereses del poder privado sobre los de los trabajadores, individual y colectivamente considerados” (Baylos, 2013: 29). Pero dichas transformaciones no responden a un retorno a las formas y fundamentos del Derecho Civil; la dirección es la opuesta, ya que se produce una profundización en la especificidad del Derecho del Trabajo pero bajo un sentido teleológico diferente a su función original: en vez de proteger al trabajador en la desigual relación de poder que supone la relación contractual laboral, el Derecho del Trabajo y la legislación laboral misma pasan a ser instrumentalizados para las transformaciones requeridas por el sistema económico, transformaciones que se materializan en la regulación legal que posibilita las condiciones de flexibilidad y devaluación salarial propuestas por la teoría económica hegemónica y articuladas por las hegemonías políticas constituidas durante la etapa neoliberal.

El Derecho del Trabajo ha dejado de ser un instrumento jurídico para la protección de la clase trabajadora ante la posición subordinada que ocupa en el sistema socio-económico para ir convirtiéndose durante la etapa neoliberal en un medio al servicio de la clase capitalista para establecer las condiciones legales acordes con sus intereses⁶⁴.

Cruz Villalón expone una serie de cláusulas y condiciones reconocidas por el Derecho Civil que si se aplicasen a la legislación en materia laboral pondrían en serios apuros las condiciones contractuales que el empresariado requiere. Es el caso de la cláusula *«pacta sunt servanda»* (art. 1256 del Código Civil), que obliga a las dos partes del contrato a cumplir con lo pactado. Dicha cláusula del Derecho Civil es directamente incompatible con las necesidades de flexibilidad de gestión que requiere el empleador sobre el empleado, ya que le impediría cambiar unilateralmente las condiciones de trabajo pactadas en el contrato laboral. Según el Derecho Civil, el cambio de las condiciones contratadas debe contar con el beneplácito de ambas partes, y sólo se contemplan excepciones que deben ser transitorias bajo el ejercicio del *«ius variandi»*. El Catedrático Tomás Sala Franco señala la misma idea: *“la solución legal a la que se llega no resiste el resultado comparativo con el Derecho Civil contractual, donde la suma del «pacta sunt servanda» y de la cláusula «rebus sic stantibus» [permanencia de las condiciones] protegen más al trabajador que el nuevo art. 41 del ET en cuanto a las modificaciones sustanciales de condiciones contractuales”* (Sala, 2013: 35).

Es Umberto Romagnoli quién nos ofrece una interpretación histórica de la suerte del Derecho Laboral, relacionando su declive con la desaparición de la Unión Soviética, que ejercía de contrapeso socio-político al condicionar la política y la legislación social y laboral en Europa occidental: *“la hora X del inicio de la desmantelación del Estado social europeo sonó cuando, junto con el Estado soviético desapareció también la necesidad de conservar intactos los aparatos preparados para competir con él, sólo nuestros nietos más ingenuos o más tontos se sorprenderán de que el Derecho laboral del S.XX fuera el blanco al que abatir en primer lugar”* (Romagnoli, 2013: 18).

⁶⁴Ésta es la tesis defendida por Cruz Villalón: *“la evolución de la normativa laboral no nos conduce a una vuelta de la misma a su casa de origen, al Derecho Civil, sino todo lo contrario: un acentuarse aún más si cabe la separación entre un ordenamiento y otro. Eso sí, un reforzamiento de la autonomía del Derecho del Trabajo respecto del Derecho Civil ahora concebido con una funcionalidad diversa a aquella que lo determinó en su origen histórico. En efecto, ahora lo que puede percibirse es una clara tendencia a evitar la aplicación de las reglas más genuinas del Derecho Privado, pues ahora lo que vendrían a provocar la aplicación de las reglas civiles no sería otra cosa que un efecto obstaculizador de la articulación de técnicas jurídicas flexibles dirigidas a atender los requerimientos empresariales de competitividad y productividad. En otros términos, podemos estar experimentando ahora una separación de signo diverso para construir un sistema jurídico laboral diferenciado del civil que se muestra rígido en exceso para atender las necesidades ahora del contratante fuerte”* (Cruz, 2012: 49-51).

Esta distorsión del Derecho del Trabajo también se ha manifestado en el ámbito terminológico. Podemos comprobar como en las últimas décadas se vienen materializando desplazamientos de términos centrales en el discurso político-jurídico. Es el caso del sutil cambio del término *Trabajo* (que bajo un análisis estructuralista apela a quién lo realiza) por el término *Empleo* (que refiere a quién lo ofrece). De este modo se produce un desplazamiento de la función tuitiva: de salvaguardar y proteger a las/os trabajadoras/es (Sujetos del *Trabajo*) a proteger y beneficiar a los empresarios (Sujetos del *Empleo*). Es esta distorsión la que ha permitido cambiar el enfoque del Derecho del Trabajo que, con la transformación en ciernes se enfoca en proteger y promocionar el *empleo* precisamente a partir de la puesta en marcha del «dogma neoliberal»: prestar las máximas ayudas (subsidios en forma exenciones y bonificaciones fiscales) y las máximas facilidades (la flexibilización de la legislación laboral) al empresariado para posibilitar la mayor rentabilidad de su capital. Baste mencionar el cambio nominal del Ministerio de Trabajo por el de Ministerio de Empleo.

Otros cambios terminológicos que hemos visto en capítulos anteriores también están presentes en el ámbito legislativo. Neologismos no reconocidos por la RAE como *empleabilidad* se han convertido en piezas centrales de la reforma laboral. Término ampliamente ideologizado (como vimos en el capítulo sociológico) porque apela a carencias personales como causas de la falta de empleo. No se puede menospreciar el alcance de estos cambios ideológicos; fundamentan la transformación socio-política que se está produciendo en la etapa neoliberal y que finalmente se materializan en la legislación laboral, elemento crucial en la pugna de poder entre capitalistas y trabajadores, por lo que adquieren una vigencia *real*.

Tabla nº2: Evolución de las reformas laborales (fuente: elaboración propia)

	1978 -1984	1984-1996	1997-2000	2001 -2003	2006
Leyes	Estatuto de los Trabajadores Ley Básica de Empleo (1980) Ley 32/1984	Real Decreto-ley 18/1993 Ley 10/1994 Ley 11/1994	Real Decreto-ley 8/1997 Ley 60/1997 Ley 63/1997	Ley 12/2001 Ley 45/2002 Ley 56/2003	Real Decreto-ley 5/2006
Estrategia	Reestructuración económica y ajuste de plantillas: Flexibilización del mercado laboral incorporando trabajadores periféricos sin afectar al núcleo laboral	Reforma de la negociación colectiva (individualización) Se profundiza en la flexibilización del mercado laboral (de contratación) Abaratamiento de los costes de despido Privatización del ámbito de colocación de empleo	Incrementar la flexibilidad del mercado laboral (del despido) Aumentar la protección de las/os trabajadoras/es precarias/os	“Flexibilización notable respecto al régimen jurídico” (García Murcia, 2003: 38). Implementar medidas activas Homogenización hacia abajo	Paliar las desastrosas tasas de temporalidad y desempleo mediante una nueva flexibilización del trabajo Rebaja de los costes laborales de las empresas para aumentar competitividad
Agentes y aprobación	PSOE, Patronal (CEOE y CEPYME), UGT	PSOE, <i>decretazo</i>	PP con patronal y sindicatos (CCOO y UGT)	PP con mayoría absoluta, CIU y CC	PSOE, patronal y sindicatos (CCOO y UGT)
Cambios	Inicio de la legislación laboral Legalización del trabajo temporal (1984)	Legalización de las ETT Legalización del despido por causas económicas Desarrollo de la negociación colectiva Contrato de aprendizaje	Contrato indefinido más precario para determinados colectivos Incentivación empresarial para contratos indefinidos Mayor protección a trabajadores temporales	Flexibilización general Reducción de costes del despido y de protección por desempleo Medidas de activación punitiva para las/os desempleadas/os Reforma del sistema de jubilación	Reducción de las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial Limitación de sucesión de contratos temporales Mejora de las garantías contra el desempleo
Efectos y consecuencias	Inicio de la flexibilización del mercado laboral Desempleo masivo	Se incrementa la temporalidad: del 31% de contratos temporales en 1994 a 37% en 1997 Dualización del mercado laboral	Aumento de la temporalidad en términos absolutos (3.316.700 a 3.806.700). Reducción en proporción (del 37% en 1998 al 35% en 2001) Segmentación del mercado laboral	Aumenta el número de trabajadores indefinidos y temporales Pérdida de estabilidad para trabajadores estables tradicionales	Reducción de la tasa de paro hasta el 7,95%
Justificación	Crisis	Desempleo	Temporalidad	Diferencias, discriminación	Atenuación de tasas precariedad y desempleo
Situación económica	Crisis	Crisis	Alto crecimiento económico	Alto crecimiento económico	Alto crecimiento económico, antesala de la crisis
Agentes afectados	Desempleados	Trabajadores temporales	Nuevos trabajadores estables	Trabajadores estables tradicionales	Colectivos precarizados y desempleados

6 El neoproletariado

La aparición del neoproletariado no es el resultado fatal de un desarrollo económico inevitable. Responde más bien a una serie de decisiones políticas auspiciadas por el proyecto neoliberal y empoderadas sobre las entonces novedosas condiciones socio-políticas derivadas de la posmodernidad. Tampoco podemos considerar que estas decisiones políticas se tomaron por simple voluntad, sino con arreglo a unas circunstancias económicas y políticas de crisis del régimen anterior (el modelo social) y de severos problemas sufridos por el sistema capitalista en los 70. Esta concatenación de condiciones materiales y actuación de agentes es lo que ha dado lugar al modelo neoliberal como régimen que superó la crisis del modelo social. Pero éste, asimismo, experimenta su propia crisis una vez se va agotando su dinámica, sin que haya visas para su superación más allá de la apuesta por intensificar los propios fundamentos del modelo que han desencadenado su crisis.

La situación actual de las/os trabajadoras/es, bajo el modelo neoliberal, adquiere la forma de paradoja: pese a que los países ricos han aumentado espectacularmente su riqueza (han doblado su PIB desde los años 70) durante las últimas cuatro décadas, la situación de una amplia parte de la clase trabajadora se ha degradado, no sólo en lo que respecta a los salarios (con un estancamiento e incluso reducción en la mayoría de los casos), sino también en el resto de condiciones laborales, esto es, en las condiciones, las formas, los derechos y garantías con los que las/os trabajadoras/es desarrollan su actividad laboral. Esta degradación materializa una severa involución en el progreso social de nuestras sociedades ya que supone un intenso perjuicio para amplias capas de la población y establece un nuevo tipo de trabajador/a que recuerda a aquel que pareció ser superado con los progresos del modelo social: el *neoproletariado*.

6.1 Definición

Si con el modelo social el trabajo estable y bien remunerado constituía el *trabajo de referencia*, esto es, la relación laboral estándar que cabía esperar cuando se accedía al mercado laboral (Santamaría y Serrano, 2016), lo que va a caracterizar la transformación del trabajo durante el modelo neoliberal va a ser precisamente la pérdida de estos derechos

reconocidos para las/os trabajadoras/es, dando paso a un nuevo modelo laboral que implica nuevas relaciones laborales, salariales, de poder y, en definitiva, un nuevo tipo de trabajador.

El *neoproletariado* aparece por tanto como sucesor del/la trabajador/a estable y protegido/a del modelo social. Lo que define a ambos tipos de trabajadoras es precisamente su oposición en torno al eje *vulnerabilidad* \leftrightarrow *protección*: si la característica más básica de la trabajadora del modelo social fue la adquisición de una serie de derechos que le protegían frente a los diferentes riesgos (tanto del mercado como infortunios personales), lo que va a definir al *neoproletariado* va a ser precisamente la pérdida de estos derechos, lo que lo devuelve a unas condiciones de *vulnerabilidad*. Por lo tanto, ambos tipos de trabajadores se oponen por definición: *neoproletariado* es aquel/la trabajador/a que se encuentra en una situación de *vulnerabilidad*, ya que los derechos y las garantías establecidas para la protección de las/os trabajadoras/es no tienen efecto sobre él/ella.

Sobre esta definición debemos profundizar en sus dos conceptos clave: *trabajador/a* y *vulnerabilidad*. En los dos siguientes apartados estableceremos una definición que nos permita identificar que personas son *trabajadoras* (ante la distorsión que el fenómeno del desempleo genera) y qué condiciones son constituyentes de una situación de *vulnerabilidad*. Para poder delimitar qué consideramos *trabajador* vamos a remitirnos a una concepción que ha sido esencial en las ciencias sociales desde sus inicios, pero que ha tendido a ser ignorada y omitida ante el impulso posmodernista de las últimas décadas: la clase social.

6.1.1 La clase trabajadora

En esta investigación la clase socio-económica es un concepto central por dos motivos: el primero tiene que ver con la función operativa que nos servirá para identificar y categorizar a la multitud de agentes y sujetos que intervienen en el ámbito laboral, y entre ellos a quienes componen nuestro objeto de estudio: trabajadoras y trabajadores; el segundo motivo refiere al nivel lógico, ya que la clase socio-económica, y los conflictos en torno a ésta, son fenómenos centrales en la evolución y desarrollo de las tendencias que estamos analizando. Las clases socio-económicas han sido un factor político y de estudio académico fundamentales desde el inicio de las ciencias sociales, hace más de tres siglos, hasta finales del S.XX. Tanto para autores revolucionarios como conservadores, meros progresistas o directamente neutrales, desde Adam Smith hasta Durkheim, de Marx a Weber, de Simmel a Spencer, las clases han sido siempre un elemento central en el análisis de la realidad socio-económica. Sólo a partir de la consolidación de los postulados posmodernos en los años 80 ha dejado de constituir un aspecto fundamental del análisis socio-económico y de la actividad política.

La posmodernidad ha generado una excesiva atención al aspecto subjetivo de la realidad, lo que ha permitido justificar la idea del *fin de las clases sociales*, en la medida en que las personas han dejado de identificarse con ellas. Si bien este proceso ha tenido especial impacto en las transformaciones socio-políticas de las últimas décadas, no implica que las clases no existan, al menos en el sentido económico. Las clases existen *en sí*, en el sentido de que su existencia material no se desvanece cuando los sujetos dejan de reconocerlas como tales. Su existencia permanece en la función de las relaciones económicas, en las tendencias económicas por ellas determinadas e incluso en la psique

de las propias personas que, sin ser conscientes del factor clase, ven condicionada su subjetividad por la pertenencia a una u otra (Bourdieu, 2000; 2003).

Definición

Las clases sociales han sido un fenómeno tan presente como debatido. Al igual que con la pobreza, no existe una definición clara y consensuada de la misma, por lo que nos vemos obligados a formular una definición que aclare cómo interpretamos la existencia de clases, aunque su operatividad se vea limitada de cara a los datos cuantitativos existentes (que utilizan otros criterios). Han sido muchos los debates en torno a la definición de clase y ni siquiera dentro de las mismas perspectivas existen plenos consensos. El sociólogo Erick Olin Wright (2010) categorizó en tres paradigmas la concepción de clase social.

El primer paradigma observa las clases como forma de estratificación social y para ello, se fija en los *atributos y en las condiciones de vida* materiales de los sujetos. Esto incluye factores como la educación o la formación, en el ámbito de los atributos, o la vivienda y los recursos económicos como condiciones de vida materiales. Es en este planteamiento donde se desarrolló la noción de *clase media* en oposición a la *clase rica* y la *clase pobre*, y es precisamente desde esta perspectiva de donde se derivó el paradigma de la *exclusión*. La crítica que el propio Olin realiza es la de que

“este planteamiento de clase carece de cualquier consideración seria de las desigualdades, en las posiciones que la gente ocupa o de la naturaleza relacional de esas posiciones ¿por qué determinados trabajos son «mejores» que otros? ¿Por qué algunos trabajos confieren gran poder mientras que otros no? ¿Existe, por otro lado, alguna relación entre el poder y la riqueza disfrutados por algunos y la ausencia de ambos experimentados por otros?” (Olin, 2010: 101).

Observamos como la crítica de Olin coincide en gran medida con nuestro planteamiento.

El segundo paradigma tiene la virtud de incorporar el conflicto de intereses entre clases y su aspecto relacional. Dicho paradigma, desarrollado por Max Weber, se enfoca sobre la *apropiación de oportunidades*. Según Weber (1964), entre clases sociales se produce un efecto de clausura por el cual las posiciones con altas rentas y privilegios son acaparadas por quienes tienen poder para hacerlo.

El fundamento de tal mecanismo es el de excluir al resto de la población de los puestos de privilegio estableciendo barreras sociales o económicas, por ejemplo, a través de la educación elitista, que son formas de perpetuarse en posiciones socio-económicamente privilegiadas y que se reproducen generación tras generación. Este paradigma es más cercano a nuestro planteamiento:

“Quizá el mecanismo de exclusión más importante son los derechos de propiedad privada de los medios de producción, ya que éstos son la forma esencial de clausura que determina el acceso al «trabajo» de empleador. Si los trabajadores intentasen apoderarse de una fábrica y gestionarla ellos, estarían desafiando su exclusión del control sobre los medios de producción. La capacidad de los propietarios para adquirir beneficios, entre tanto, depende de su defensa de esta exclusión. El núcleo de la división de clase entre capitalistas y trabajadores (común a las tradiciones sociológicas weberiana y marxista) puede comprenderse desde una perspectiva weberiana, como muestra de una forma específica de apropiación de oportunidades por las normas legales de los derechos de propiedad” (Olin, 2010: 102)

Este paradigma tiene en común con el primero que concibe tres tipos de clases. La primera, la *clase capitalista*, es definida en términos similares al marxismo (y a todo el elenco de autores clásicos que durante todo el S.XIX trabajaron sin dubitaciones con esta concepción) por el derecho de propiedad privada de los medios de producción; el segundo tipo refiere a la *clase media*, que pueden diferenciarse de la clase más baja gracias a mecanismos de exclusión como la formación y educación superior; por último está la *clase obrera*, cuyos miembros se definen de forma negativa: por su exclusión de los medios de producción y por su exclusión de las credenciales educativas y formativas.

La crítica que desde este paradigma se hace al primero es que según aquél la posición socio-económica de los pobres, al estar determinada por los atributos individuales, podría ser superada con una mejora sustancial de dichos atributos personales, por ejemplo, ofreciendo educación superior para todos; pero este planteamiento (el primero que hemos expuesto) ignora que si los pobres accediesen a las mismas condiciones que permiten a los ricos ser ricos, éstos perderían sus privilegios y necesitarían nuevos mecanismos de exclusión para seguir manteniendo la jerarquía socio-económica que les privilegia. El paradigma weberiano, en cambio, afirma que *“los ricos son ricos porque los pobres son pobres, y las cosas que aquéllos hacen para mantener su riqueza contribuyen a las desventajas a las que se enfrentan éstos. (...) las iniciativas para eliminar la pobreza mediante la supresión de los mecanismos de exclusión erosionarían potencialmente la ventaja de los acaudalados”* (Olin, 2010: 103).

Por último, el paradigma marxista se centra en los mecanismos de *explotación y dominación*. Estos mecanismos también han sido concebidos y utilizados por autores weberianos, pero su empleo tiende a ser limitado por los efectos ideológicos que pueden conllevar. La *dominación* se fundamenta en la capacidad para controlar las actividades de otros, mientras que la *explotación* se basa en la adquisición de beneficios económicos a partir del trabajo de aquellos que son dominados. La dominación no implica necesariamente la explotación, pero ésta sí que implica necesariamente aquella. Aquí encontramos evidentes paralelismos con la condición de los *pobres excluidos*, que se encuentran dominados (a través de la propia *exclusión*) pero no explotados, y la de las/os trabajadoras/es pobres y/o precarios, que se encuentran tanto dominados como explotados.

La principal aportación del paradigma marxista es la de relacionar de forma directa la fortuna de los privilegiados con la actividad del resto. No se trata ya de una mera exclusión de las posiciones privilegiadas, como en el paradigma weberiano; el marxismo analiza los privilegios y la riqueza de una minoría y la explotación y pobreza de la mayoría como el resultado del mismo sistema socio-económico, como dos aspectos de un mismo fenómeno. Es por ello que este paradigma concibe el sistema socio-económico dividido principalmente en dos clases: los capitalistas, que obtienen sus privilegios de la propiedad de los medios de producción (al igual que en el planteamiento weberiano), y las/os trabajadoras/es, quienes se ven obligados a vender su fuerza de trabajo a los capitalistas, o si no se arriesgan a caer en la pobreza y en la exclusión.

Para desarrollar nuestra definición partiremos de la síntesis que Olin realiza de los dos paradigmas que tanto él como nosotros consideramos más acertados:

“En los planteamientos tanto marxista como weberiano, el poder desempeña un papel importante. En ambos casos, las desigualdades de renta y riqueza vinculadas a la estructura de clase se sostienen mediante el ejercicio de poder, no simplemente por las acciones de los individuos. Las desigualdades generadas por la apropiación de oportunidades exigen que el poder se utilice para hacer realidad las exclusiones; las desigualdades conectadas a la explotación exigen la supervisión, el control del trabajo y las sanciones para hacer realidad la disciplina” (Olin, 2010: 105).

Por ello concebimos la clase socio-económica de forma similar a los planteamientos weberiano y marxista, además de coincidir con el planteamiento clásico sobre dicha cuestión. Incluso Durkheim, que fundamentó su planteamiento sociológico en oposición a la concepción marxista, se veía obligado a reconocer la importancia de la clase socio-económica en el sistema de división social del trabajo: “*en el antagonismo entre trabajo y capital a medida que las funciones industriales se especializan, lejos de aumentar la solidaridad, la lucha se hace más viva*” (Durkheim, 1982: 417). De la misma manera expone el carácter subordinado de una de las clases: “*las clases obreras verdaderamente no quieren la condición que se les ha hecho, sino que la aceptan con frecuencia obligadas y forzadas al no tener medios para conquistar otra*” (Durkheim, 1982: 418).

A partir de estos paradigmas podemos considerar el concepto «*clase*» y determinar las diferencias cualitativas entre los grupos que las componen. La *clase* no puede ser una cuestión cuantitativa, de cantidad, pues una diferenciación así sería arbitraria al no haber un criterio real que determine donde termina una y empieza otra (sería una mera elucubración meta-científica). Debe haber una referencia cualitativa sustancial en relación a la función del individuo dentro del sistema socio-económico de División Social del Trabajo. Todo sistema económico se basa en dos elementos productivos básicos: *trabajo vivo* y *trabajo pretérito*, o lo que es lo mismo, [*trabajo, actividad*] y [*recursos, medios*]; bajo el sistema capitalista adquieren las formas de *fuerza de trabajo* y *capital*. Albert recio sintetiza magistralmente esta cuestión:

“La existencia de un mercado donde se alquilan personas para trabajar por cuenta de otras es, no solo una institución particular de una determinada fase histórica, sino un mercado en el que las partes entran en una situación de desigualdad manifiesta, en gran medida fruto del desigual reparto de la propiedad sobre los recursos naturales y medios de producción. Un mercado en el que, de una parte, se encuentran millones de personas en búsqueda de puestos de trabajo que les permitan conseguir recursos para subsistir, y de otra, se encuentra un grupo más reducido de propietarios de medios de producción para quienes la decisión de emplear depende de las posibilidades de aumentar su riqueza” (Recio, 1997: 35)

Un segundo motivo para asumir esta concepción son las tendencias que desde hace décadas vienen dominando la realidad socio-económica. El auge de la desigualdad económica en función del factor clase (véase *supra* 3.2.3; *infra* capítulos 7 y 8) y las transformaciones y comportamientos socio-políticos durante dichas décadas invitan a considerar a la clase socio-económica en estos términos definida como un factor central tanto en el ámbito económico como en el político y social.

En el capítulo económico hemos adelantado nuestro criterio para definir la clase socio-económica, es el momento de recordarlo: la clase socio-económica a la que pertenece una persona es determinada por la principal fuente de la que la persona –o su *familia* u *hogar* como núcleo económico– adquiere sus ingresos, sea (A) a través de la posesión y/o gestión de *capital*, o (B) del empleo de la *fuerza de trabajo* propia. Recordemos que incluimos a quienes *gestionan capital* en sus múltiples formas (empresas, inversiones, depósitos, etc.) entre los capitalistas porque, aunque se trate de profesiones asalariadas, sus intereses económicos, su poder y sus oportunidades están directamente asociados con la rentabilidad del capital. Por lo tanto, a nivel individual este criterio se basa en diferenciar a quienes poseen suficiente *capital* como para vivir de su rentabilidad y/o gestión de aquellos que, no poseyendo suficiente *capital*, se ven obligados por necesidad a vender su *fuerza de trabajo* a los poseedores de los recursos y los medios de producción.

La situación subordinada de la clase trabajadora es sintetizada por Boltansky y Chiapello:

“Lo importante es que existe una parte de la población que no detenta nada o muy poco capital y en cuyo beneficio no está orientado naturalmente el sistema, que obtiene ingresos por la venta de su trabajo (y no por la venta de los productos resultantes de su trabajo), que además no dispone de medios de producción y que depende para trabajar, por lo tanto, de las decisiones de quienes los detentan (pues en virtud del derecho de propiedad, estos últimos pueden negarles el uso de dichos medios) y, finalmente, que abandona, en el marco de la relación salarial y a cambio de su remuneración, todo derecho de propiedad sobre el resultado de su esfuerzo, que va a parar íntegramente a manos de los detentores del capital. Un segundo rasgo importante del régimen salarial es que el trabajador asalariado es teóricamente libre de mostrar su rechazo a trabajar en las condiciones propuestas por el capitalista, al igual que éste es también libre de no proporcionar empleos en las condiciones demandadas por el trabajador. Sin embargo, la relación es desigual en la medida que el trabajador no puede sobrevivir mucho tiempo sin trabajar. (...) presupone siempre por este motivo cierta dosis de sumisión voluntaria” (Boltanski y Chiapello, 2002: 39).

Esta *sumisión voluntaria* es precisamente un elemento central en el planteamiento de esta tesis.

A expensas de lo expuesto, nuestra concepción considera que existen principalmente dos clases, las cuales son tanto de carácter social como económico (socio-económicas, no se puede disociar un aspecto del otro ya que pertenecen al mismo fenómeno). Son clases socio-económicas por tres motivos: el primero reside en el hecho de que los intereses socio-económicos de ambas divergen, tanto en el sentido económico (los beneficios de una se sostienen en la explotación de la otra) como en el socio-político (ya que la hegemonía de la primera se sostiene sobre la subordinación de la segunda); en segundo lugar, porque la pertenencia a una u otra condiciona intensamente la probabilidades de éxito del sujeto (ello no implica que no haya trabajadores ricos y privilegiados. Trataremos esta cuestión en el siguiente apartado; baste por ahora con recordar que las personas más ricas y poderosas de cada país y a nivel global son todas ellas capitalistas); y por último, porque es una condición que se hereda⁶⁵ desde el nacimiento y que, aunque no sea una barrera del todo infranqueable, sí que existen serias dificultades para pasar de la clase subordinada a la privilegiada (rechacemos de paso el vicio posmodernista de presentar las excepciones –aquel ínfimo porcentaje de trabajadores que logran convertirse en empresarios de éxito– como la norma general).

Recordemos las aportaciones de Piketty sobre la sociedad hiper-patrimonial: 1 de cada 6 de las personas nacidas entre los 70 y 80 heredarán, al menos, el equivalente a toda una vida laboral de salario medio; por el contrario, 3 de esas 6 personas de la misma generación apenas recibirán herencia alguna. No hay mayor reproductor de la categoría clase que la herencia, la cual es incompatible con un sistema que se dice basado en la meritocracia, tal y como señalaba Durkheim: “*la transmisión hereditaria de la riqueza basta para hacer muy desiguales las condiciones exteriores en las cuales la lucha se entabla, pues constituye, en beneficio de algunos, ventajas que no corresponden necesariamente a su valor personal*” (Durkheim, 1982: 444).

⁶⁵La incompatibilidad de la herencia con un sistema libre de clase ya era señalada por Durkheim: “*la transmisión hereditaria de la riqueza basta para hacer muy desiguales las condiciones exteriores en las cuales la lucha se entabla, pues constituye, en beneficio de algunos, ventajas que no corresponden necesariamente a su valor personal*” (Durkheim, 1982: 444).

Podemos considerar que en el actual sistema capitalista la división socio-económica más elemental a nivel funcional es aquella que distingue a los que acumulan y gestionan *capital*, posibilitando la creación, desarrollo y financiación de actividades económicas como las empresas, de los que aportan la *fuerza de trabajo* en dichas actividades e instituciones económicas. Esta forma de organización desigual sostiene su legitimación social a través de la noción de *riesgo*, el cual es asumido por el empresario o capitalista, que puede obtener grandes ganancias o pérdidas, frente a la estabilidad que obtiene el/la trabajador/a en calidad de subordinado, quién no aspira a obtener mayores ganancias que las determinadas por el contrato de trabajo.

Una serie de características y condiciones del sistema capitalista otorgan a la clase capitalista una situación de hegemonía sobre el resto de la sociedad gracias al poder social que el capital permite ejercer. Tal y cómo expone Recio (1997: 36-37), el capitalista cuenta con derechos que le permiten (y le obligan a) reproducir su hegemonía: éste obtiene un parte sustancial del resultado de la producción social realizada (acorde con el derecho a la propiedad privada de los medios de producción), con la capacidad de reproducción de capital que ello supone; por otro lado, el capitalista dirige el proceso productivo en todos los aspectos, lo que le otorga una capacidad decisión que va más allá de la simple lógica monetaria, ya que puede materializar dicha capacidad en *poder social* al controlar los principales recursos generados en la división social del trabajo. El capital es poder.

Nuestra intención no es reducir la compleja estructura socio-económica únicamente a una mera categorización dicotómica, pero tampoco queremos caer en las complicaciones e imposibilidades que conllevaría elaborar una definición de clase que atendiese a las enormes diferencias que se dan en el interior de éstas. Por ello a la clase socio-económica como factor central de la estructura socio-económica vamos a añadirle un segundo factor que, combinado con el primero, nos servirá para comprender las importantes diferencias que se generan en el interior de las mismas: el *estatus*.

Las diferencias intra-clases: el *estatus*

La concepción de clases socio-económicas no debe servir para omitir las importantes diferencias y divergencias que existen en el interior de las clases. Evidentemente, existen múltiples realidades intermedias e híbridas que implican la coexistencia de posesión de capital y el uso de la fuerza de trabajo en múltiples formas. Las clases socio-económicas son *tipos ideales* que se materializan a menudo en sujetos que no siempre cumplen de forma absoluta con una u otra condición: ni la posesión de *capital* implica la inexistencia de trabajo por parte del poseedor, ni la venta de *fuerza de trabajo* implica la nula posesión de recursos para el trabajador. Pero insistimos en que nuestro criterio –que considera la pertenencia a una u otra clase social en función de cuál es la fuente principal de ingresos– sigue siendo válido y útil.

Dentro de la *clase capitalista* existen varias formas de posesión o gestión de capital. Quienes disfrutan de la rentabilidad de la simple posesión son considerados como *rentistas*. Llamaremos *inversoras* a los que viven de las inversiones activas de su capital. Los capitalistas que gestionan directamente el capital que poseen pertenecen a la importante categoría de *empresarias*. Finalmente, denominaremos *ejecutivas*, *directivas* o *gestores* a quienes viven de forma asalariada y comisionada de la gestión de capital ajeno. Los intereses de estos grupos o sub-clases no siempre coinciden, diferencia que también se produce en función de la cantidad de capital acumulado: quienes se sitúan en

el *estatus* bajo de esta clase pueden compartir intereses con la clase trabajadora de *estatus* alto.

En la *clase trabajadora* también se dan importantes diferencias. Existen formas híbridas, como las/os trabajadoras/es autónomas/os o pequeños empresarios, que sin el criterio adecuado podrían ser inclasificables. Según nuestro criterio, *trabajador* es aquel que obtiene los recursos necesarios para su vida principalmente a partir del empleo de su *fuerza de trabajo*, sea vendiendo la *fuerza de trabajo* a un empresario o institución pública (caso de la mayoría de los asalariados), sea trabajando por cuenta propia y con recursos propios (trabajadores autónomos), trabajando para una cooperativa en la que se participa en la propiedad e incluso en aquellos casos en los que un/a trabajador/a autónomo cuente con asalariados que le presten ayuda en la labor (pequeños empresarios). Por ejemplo, consideraremos *trabajador* al dueño de un establecimiento si trabaja habitualmente allí, aunque tenga dependientes asalariados que le complementen. Si, en cambio, el propietario se dedica únicamente a la gestión del establecimiento y sus asalariados, sin tomar parte directa en la labor del mismo, estaremos en condiciones de considerarle un *empresario* dentro de la clase *capitalista*.

Una de las características clave del mercado laboral durante el modelo neoliberal es una alta rotación de trabajadoras y trabajadores en los empleos, esto es, la intermitencia entre periodos de trabajo y periodos de desempleo que sufren muchas trabajadoras que se ven impedidas de acceder a las condiciones de estabilidad reconocidas por el Derecho del Trabajo. Con estas tendencias en auge, sería absurdo establecer diferentes categorías para trabajadoras y desempleadas: cada vez se hace más indistinguible la figura del *desempleado* de la del trabajador precario, lo que Pierre Concialdi (2007) ha denominado «*chômeur-travailleur*». Por ello, nos vemos obligados a considerar trabajador a todas aquellas que, habiendo trabajado durante el último año (criterio utilizado por el INE para definir el desempleo de larga duración), se encuentran coyunturalmente en desempleo. En cualquier caso, que exista una pequeña minoría de casos que se sitúan en el poroso límite entre una clase y otra no ha de servir de excusa para ignorar el transcendental factor que supone la clase socio-económica.

Existe otra categoría de diferencias entre trabajadoras que son las que afectan directamente al *estatus*. Estas diferencias son centrales para la investigación que se desarrolla en esta tesis y que nos servirán para analizar las enormes diferencias existentes en el dual mercado laboral entre las/os trabajadoras/es mejor posicionados y la masa de las/os trabajadoras/es empobrecidos y/o precarizados. Podemos diferenciar entre dos categorías de condiciones con las que las/os trabajadoras/es acuden al mercado laboral: el «*capital incorporado*» y el «*capital externo*».

- «**Capital incorporado**»: es en este ámbito donde tiene sentido hablar de atributos individuales y condiciones de existencia (tal y como proponía el primer paradigma sobre clases expuesto). Definimos como «*capital incorporado*» aquellas condiciones y recursos con los que las/os trabajadoras/es acceden al mercado laboral, aspiran a determinados empleos y compiten con el resto de trabajadores. Las/os trabajadoras/es venden su *fuerza de trabajo*, pero éstas/os llevan incorporado en su persona sustanciales formas de capital (atributos o recursos incorporados en un sentido bourdieano), sea a nivel *formativo* (científicas, técnicas o profesionales), *capacitativo* (deportistas de élite) o *cultural-simbólico* (*celebrities* del mundo del de la cultura y el espectáculo), que condicionan su capacidad para competir en el mercado laboral. Los más privilegiados triunfan por ofrecer capacidades y cualidades que, debido a su escasez en el mercado laboral, permiten a los estos trabajadores alcanzar *estatus* y salarios por encima del resto de trabajadores. El acceso a estas formas de capital por parte de las/os trabajadoras/es puede estar significativamente condicionado por el segundo tipo de capital, el «*capital externo*».

- «**Capital externo**»: la desigualdad previa al acceso al mercado laboral, determinada tanto por la pertenencia a una clase u otra, o a un *estatus* u otro dentro de la propia clase trabajadora, condiciona intensamente las condiciones con las que se accede al mercado de trabajo. Contar en la familia⁶⁶ de origen con formas de *capital económico* y/o *capital social* puede mejorar sustancialmente las oportunidades con las que se acceden al mercado laboral, tanto a la hora de facilitar el acceso a las diversas formas de *capital incorporado*, como en la posibilidad de apelar a mecanismos ajenos a la lógica mercantil pero con gran influencia dentro del mercado laboral, como son determinadas relaciones sociales y/o clientelares que permiten el acceso a un empleo sin haber competido por él con otros trabajadores.
- **Definición de *estatus***: el *estatus* de un/a trabajador/a es determinado por su situación en el mercado laboral. Aquellos que (por capital incorporado o por capital social) pueden aspirar a empleos en los que prevalece la relación laboral incentivada adquieren un *estatus alto* (salarios altos y condiciones contractuales más favorecedoras); quienes cuyo capital incorporado no permite superar la competencia entre trabajadores en el mercado laboral, adquirirán un nivel de *estatus* menor, donde impera la *vulnerabilidad*.

Esta definición de *estatus* y las condiciones que lo determinan nos permitirán superar algunas de las distorsiones que sobre la concepción de la clase trabajadora se han ido sucediendo. La clase trabajadora ha sido a menudo identificada como la *clase obrera*, puesto que eran éstos quienes componían la masa más amplia de trabajadores durante el S.XIX y gran parte del S.XX. Pero los obreros no son más que un tipo más de trabajadores, sin que su posición se halle especialmente situada para representar o movilizar a la clase trabajadora en sí. Fueron circunstancias históricas cuantitativas las que pusieron al movimiento obrero en la vanguardia de la movilización de la clase trabajadora. Pero en la actual sociedad *postindustrial* o *de la información*, con un sector industrial menor en proporción al resto de la economía y con la aparición de múltiples empleos que se alejan de la condición obrera, debemos atender a la compleja composición de clase trabajadora no en función de un criterio desfasado basado en el tipo de trabajo (como si las condiciones sufridas por el trabajador industrial divergiesen de forma cualitativa de las sufridas por una mujer en el sector servicios), sino en correspondencia con la compleja situación actual en la que ser precario y estar explotado son situaciones vividas por una multitud de trabajadores que se alejan de la condición obrera. De hecho, se da la paradoja de que el sector obrero, al menos el que pervive en el sector industrial, suele alcanzar mejores condiciones en términos tanto de estabilidad como de protección, que compañeros empleados en sectores como el de servicios⁶⁷.

Las transformaciones vividas por el mundo obrero durante las últimas décadas, sobre todo en sentido de cierta crisis de sustento y existencia, se han trasladado al conjunto de la clase trabajadora, como si la suerte de aquellos arrastrase al conjunto de

⁶⁶ Una familia con grandes recursos económicos puede facilitar el estudio de sus hijos garantizándoles el acceso a los mejores centros de estudio a la vez que les puede incentivar ofreciéndoles todas las facilidades y comodidades económicas. Del mismo modo, el capital social asociado a los estratos más altos de la estructura social permite a las familias mejor posicionadas acceder y colocar a sus miembros en los mejores puestos gracias a las relaciones sociales de poder. En cambio, familias con escasos recursos no motivarán a sus miembros hacia los estudios superiores por la carga económica que supone; los propios jóvenes preferirán trabajar a estudiar debido a la escasez de renta que padecen. Tampoco podrán acceder a los contactos y a las relaciones de poder que les permitan optar a mejores puestos en la estructura social, por lo que estos factores actúan en contra de sus progresos en el ámbito laboral.

⁶⁷ “Nueva economía de los servicios degradada y degradante, que en muchos casos recuerda, al fin y al cabo, a un uso decimonónico de la mercancía trabajo, utilización propia de los años precedentes a la instauración de los derechos laborales colectivos, a la reforma de la relación salarial y a la gestión pública de <la cuestión social>” (Alonso, 2000: 31)

ésta. La crisis de los medios de organización y movilización del movimiento obrero (como el sindicato o la huelga) viene propiciada por su incapacidad para adaptarse a una realidad en la que la masa obrera es menor y más dispersa, donde el trabajo ya no es estable y se alterna con periodos de desempleo y en la que los centros de trabajo ya no suponen puntos neurálgicos de encuentro para la clase trabajadora.

Concluyendo, ser precario, explotado, subordinado, alienado y/o trabajador pobre, en definitiva, ser *proletario*, ya no depende del tipo de empleo al que se accede, ya sea en el sector servicios, agrario o industrial, ni depende directamente del nivel de formación, sino de la posición que uno adquiere en el mercado laboral. Es en éste -y en función del *capital incorporado* y *capital externo* con los que se cuenta- donde se determina la suerte de la trabajador, la cual puede adquirir dos formas: la que se corresponde con las trabajadoras de *estatus alto*, que disfrutaban de buenos niveles de estabilidad y protección; o, en sentido contrario, adquirir la condición de ser trabajador de *estatus bajo*, cuyo capital, *incorporado* y *externo*, no permite superar la competencia entre trabajadores generada por la escasez de puestos de trabajo a ocupar, lo cual genera precisamente la condición que pretendemos identificar: la *vulnerabilidad*.

6.1.2 La vulnerabilidad

Podemos relacionar la *vulnerabilidad* con un concepto central en el ámbito laboral actual, la precariedad, la cual ha sido el centro de importantes estudios, investigaciones y teorizaciones que han dado lugar a relevantes concepciones y definiciones, entre las que destacamos el concepto *precariado*, de Guy Standing (2013), quién conceptualiza las condiciones de precariedad laboral como constituyentes de una nueva clase social emergente.

Standing aporta una amplia panorámica de lo que significa ser trabajador precario en la actualidad, desvelando elementos sustanciales de tal condición. Sin embargo, algunos fundamentos del planteamiento de este autor son, a nuestro juicio, errados. Quizás el más destacable (y que más polémica ha generado⁶⁸) es el haber querido hacer del *precariado* toda una nueva clase social, sustancialmente diferente del *proletariado* y de otras clases que, según él, coexisten en el ámbito asalariado. En nuestra opinión, Standing emplea una concepción de clase social demasiado laxa: las diferencias que podrían distinguir al precariado del proletariado no son lo suficientemente significativas para considerar que son dos clases sociales diferentes. Muchos de los trabajadores y trabajadoras que pueden considerarse proletarios (en la definición entendida por Standing) corren el riesgo de caer en la precariedad (gracias a la facilitación del despido) y esta mera amenaza de degradación socio-económica ya implica una semejanza inapelable. Tal y cómo veremos en el capítulo empírico cualitativo, la vulnerabilidad también se experimenta en forma de amenaza para quién no la sufre de forma directa, lo que hace de la precariedad una cuestión de grado.

Nosotros preferimos remitirnos al concepto *vulnerabilidad* y asumir su mayor impacto como una cuestión de *estatus* dentro de la clase trabajadora. Entendemos que engloba mejor una serie de condiciones que en ocasiones van más allá de la simple precariedad (ya que podemos incluir en dicha categoría a trabajadoras que, sin ser necesariamente precarias, son vulnerables por tener salarios bajos). Aun así, la

⁶⁸ Para una profundización en dicha polémica: Jan Breman: *A bogus concept*. En *New Left Review*, nº II/84 (noviembre-diciembre de 2013), pp.: 143-152. Disponible en <http://newleftreview.es/84>. ; Replica de Standing: *Por qué el precariado no es un concepto espurio*. En *Sociología del Trabajo*, nº: 82 (Otoño, 2014).

precariedad es un elemento central de la *vulnerabilidad* y en su origen etimológico, del latín *precarius* (aquello que se obtiene por medio de petición, suplica o ruego), ya se expone el planteamiento hipotético de esta tesis, esto es, la condición subordinada, dependiente y, en resumen, dominada del trabajador *vulnerable*.

La *vulnerabilidad* es un concepto ampliamente utilizado para referirse a diversas situaciones laborales y/o económicas, sobre todo a partir de que Robert Castel publicase su obra *La metamorfosis de la cuestión social* (2002). Castel concibe tres zonas diferenciadas de la estructura social: la *zona de integración*, donde las/os trabajadoras/es acceden a las condiciones estándar de integración social; la *zona de exclusión*, en la que se sufre una total desafiliación con el resto del cuerpo social; y, por último, una tercera zona que hace de amortiguador entre las dos anteriores: la *zona de vulnerabilidad*, en la que las/os trabajadoras/es que habitan en ella se ven sometidas/os a la precariedad en el trabajo, escasez económica y a unas relaciones de afiliación social significativamente débiles, generando sobre dichos trabajadores una permanente amenaza de completa desafiliación y degradación social.

Robert Castel expone que la *vulnerabilidad* ha sido una condición socio-económica sufrida a lo largo de los siglos por una parte significativa de la estructura social. Quiénes y cómo han sufrido esta *vulnerabilidad* es una cuestión que ha variado con el desarrollo del sistema socio-económico: si durante el Antiguo Régimen eran *vulnerables* todos aquellos que se encontraban liberados de los lazos de protección y servidumbre (fundamentados por la pertenencia a la estructura estamental), con el inicio de la Revolución Industrial y la erradicación del sistema gremial (que liberaba al trabajo de las intensas rigideces feudales) fueron los campesinos desposeídos de las tierras comunales y las trabajadoras liberadas del sistema gremial quienes pasaron a adquirir la condición de *vulnerabilidad*.

En principio, la situación de *vulnerabilidad* viene determinada por unas condiciones de incertidumbre, de riesgo e inseguridad para quien la sufre. Aquellas/os trabajadoras/es que (A) no encuentran o tienen dificultades para encontrar comprador a su fuerza de trabajo o (B) tienen incertidumbre sobre su continuidad en el puesto de trabajo, o en el acceso a derechos del trabajo consagrados, se hallan en situación de *vulnerabilidad*. También se encuentran en esta situación aquellas/os trabajadoras/es que (C), aun disfrutando de estabilidad, tienen retribuciones escasas para afrontar satisfactoriamente las necesidades de reproducción socialmente establecidas.

Por lo tanto, la *vulnerabilidad* es experimentada por aquellas que están empleadas con contratos no indefinidos, con especial relevancia de trabajadoras y trabajadores con contrato temporal o parcial no voluntario, e incluyendo a las diversas formas de contratación que no alcanzan las garantías del contrato indefinido ordinario (contratos de prácticas, periodos de prueba excesivos, etc.), además de aquellos que buscan pero no logran encontrar un empleo. También están expuestos/as a la vulnerabilidad aquellas/os trabajadoras/es cuyos salarios no superan el umbral de lo que se consideran salarios bajos, esto es, dos terceras partes del salario medio (justificamos estos criterios en el apartado 6.2).

Evidentemente, no todos las/os trabajadoras/es están sometidas/os a la *vulnerabilidad*. Entre la muy diversa variedad de situaciones laborales y salariales, encontramos a trabajadores con suficientes garantías contractuales (contratos protegidos y derecho a indemnización) y económicas (salarios suficientes) que les libran de sufrir la vulnerabilidad laboral (aunque penda sobre éstos la amenaza de que la situación de

vulnerabilidad sufrida por otros les acabe afectando también a ellos); éstos son los que en el apartado anterior hemos identificado como trabajadores de *estatus alto*.

El retorno de la *vulnerabilidad*: la reproletarización de la clase trabajadora en el mercado laboral neoliberal

En el incremento del número de personas que caen en la zona de *vulnerabilidad* durante las últimas décadas ha tenido especial relevancia un *proceso de proletarización* que ha generado el regreso de la *vulnerabilidad* para una parte cada vez mayor de la clase trabajadora, proceso que está intensamente imbuido por diversos factores expuestos en capítulos pretéritos: el desequilibrio en el mercado laboral entre abundante *fuerza de trabajo* ofertada y escasez de *fuerza de trabajo* demandada, lo que genera el incremento del desempleo estructural, además de transformaciones económicas como la hiperacumulación de capital y la globalización de la economía (Capítulo 3); las continuas reformas laborales de las últimas décadas hacia la *flexibilización* y la desmantelación parcial del Derecho del Trabajo (Capítulo 5).

Estos factores han desencadenado dos sub-procesos que componen el *proceso de proletarización*: el primero, de tipo económico (desarrollado en el Capítulo 3) implica que cada vez es necesaria menos fuerza de trabajo para una misma cantidad de producción, lo que conlleva la aparición de una significativa cantidad de trabajadores excedentes, esto es, de *supernumerarios* que no hallarán (o tendrán serias dificultades para ello) un puesto de trabajo que ocupar por la simple razón de que no hay puestos de trabajo para todos; el segundo proceso es el que hemos desarrollado en el Capítulo 5, esto es, el proceso de flexibilización y re-mercantilización de las relaciones laborales con la desmantelación parcial de derechos y garantías obtenidas por la clase trabajadora legalmente reconocidas y constitucionalmente consagradas durante el modelo social, lo cual ha permitido tanto intensificar la competencia entre trabajadores como las condiciones de subordinación que pactan con su empleador.

Analizando el funcionamiento del mercado laboral podemos dar cuenta de cómo se han incrementado tan espectacularmente las tasas de precariedad y pobreza laboral durante la etapa neoliberal, y por qué se ha intensificado la dualidad del mercado laboral. En el mercado laboral el equilibrio entre la *fuerza de trabajo* que ofertan las/os trabajadoras/es y la que demandan las/os empleadoras/es está sujeto a las anteriormente mencionadas capacidades, cualidades y capitales de las/os trabajadoras/es que los portan. Unos empleos requerirán una gran formación y especialización, atributos que pueden ser escasos en el mercado laboral; otros muchos empleos, en cambio, no precisan gran formación ni alta especialización, y encontrarán abundantes candidatos capacitados en dicho mercado. Por lo tanto, en el mercado laboral pueden surgir dos formas de escasez, de trabajadores o de puestos de trabajo. Esta situación genera dos tipos de competencias:

- **Competencia entre empleadoras:** si la vacante de trabajo a ocupar requiere de capacidades, cualidades o formación con escasez de oferta entre las/os trabajadoras/es disponibles, aquellas/os que por su *capital incorporado* puedan optar a dicho puesto podrán elegir la empresa que mejores condiciones le ofrezca, lo que genera unos salarios altos y buenas condiciones laborales para estos trabajadores. Se trata por lo tanto de una relación motivada por incentivos (las/os trabajadoras/es pueden elegir al empleador que mejor le incentive) en la que la subordinación entre empleada y empleadora se realiza en forma de *disciplina por incentivos* (el empleador debe convencer al empleado de la subordinación

mediante los incentivos del salario y las condiciones laborales).

- **Competencia entre trabajadores:** si la vacante de trabajo requiere capacidades, cualidades y/o formación que existen en abundancia entre el *capital incorporado* de las/os trabajadoras/es disponibles (el caso de la mayoría de los empleos), éstos últimos deberán competir entre sí para optar a dicho puesto. En esta situación la empresa puede establecer las condiciones más favorables para su rentabilidad conforme la competencia entre trabajadores sobre-ofertados obligue a éstos a disminuir sus expectativas económicas y laborales por necesidad. Se trata entonces de una relación *coercitiva* (la trabajadora no puede elegir, debe resignarse por imperativo a las escasas e insatisfactorias opciones disponibles) que dan lugar a una *disciplina por coerción* por la cual el empleador se beneficia de la posición de subordinación de su empleado que depende del empleo para hacer frente al *imperativo de vida*.

De estas dos formas de competencia que se dan en el mercado laboral se siguen dos formas de garantizar la disciplina de las/os trabajadoras/es hacia sus empleadoras/es: por *incentivos* o por *coerción*. Si el/la trabajador/a se encuentra en condiciones de estabilidad, protección y/o con amplias opciones de trabajo en el mercado laboral, puede arrancar a su patrón las condiciones laborales y salariales que considere satisfactorias, aceptando la subordinación por el *incentivo* que dichas condiciones proporcionan. Sin embargo, cuando el/la trabajador/a se encuentra en condiciones de precariedad, escasez salarial, de incertidumbre sobre continuidad en el puesto de trabajo, esto es, en condiciones de *vulnerabilidad*, el patrón puede negociar a la baja con éste/a, explotando su dependencia del puesto de trabajo del cual es propietario el empleador, haciéndole aceptar unas condiciones laborales, salariales y de subordinación que no asumiría si no estuviera coercionado por el «*imperativo de vida*». Es la *competencia entre empleadores* y la *disciplina por incentivos* lo que genera que determinados trabajadores alcancen un *estatus alto*, esto es, condiciones laborales y salariales privilegiadas; y es la *competencia entre trabajadores* y la *disciplina por coerción* las que producen la degradación salarial y laboral para una capa amplia de trabajadores.

Si a esta situación le añadimos el desequilibrio previo entre carencia de puestos de trabajo y sobre-oferta de trabajadores (véase *supra*: 3.2) podemos observar como este escenario –donde imperan el desempleo, los bajos salarios y la precariedad– es propicio para la clase capitalista. Recordemos aquí las aportaciones de Marx sobre la conveniencia⁶⁹ capitalista de la existencia del *ejército industrial de reserva*:

“La población obrera, produce en proporción cada vez mayor, a la par que la acumulación del capital, los medios que conducen a dejarla relativamente sobrante. (...) Ahora bien, si una población obrera excedente es un producto necesario de la acumulación y del desarrollo de la riqueza sobre bases capitalistas, se convierte, a su vez, en palanca para la acumulación capitalista, más aún, en condición de existencia del modo capitalista de producción. Esta superpoblación forma un ejército industrial de reserva disponible, que

⁶⁹Joseph Stiglitz señala tanto la función del desempleo como factor devaluador de los salarios como alguno de los mecanismos empleados para generar dicho desempleo: “*un alto nivel de desempleo no sólo afecta quienes pierden su trabajo o a quienes ven reducida su jornada: perjudica al 99% inferior al empujar a la baja los salarios, ya que los trabajadores compiten por los empleos. Y la forma en que la mayoría de los bancos centrales gestionan la política monetaria crea un efecto de trinquete que lleva décadas funcionando implacablemente. En cuanto los salarios empiezan a recuperarse, los bancos centrales, con su inquebrantable atención a la inflación, agitan el fantasma del aumento de precios. Aumentan los tipos de interés y encarecen el crédito a fin de mantener el desempleo a un nivel innecesariamente alto. Con demasiada frecuencia consiguen estrangular los aumentos salariales –con la consecuencia de que la productividad ha estado aumentando seis veces más deprisa que los salarios*” (Stiglitz. 2012: 308).

pertenece al capital en términos tan absolutos como si él lo hubiese formado y reclutado a su propia costa. Constituye el material humano explotable en todo momento al servicio de las cambiantes necesidades de valorización del capital” (Marx, 2014: 562- 563).

Es precisamente a partir de esta situación de claro desequilibrio entre los puestos de trabajo ofertados y los demandados, en la que la competencia entre trabajadores con atributos, capacidades y/o formación sobre-ofertados genera un proceso que intensifica las tendencias de empobrecimiento y precariedad laboral para quienes lo sufren: la «*proletarización*» de una parte cada vez mayor de la clase trabajadora. Este es el proceso que explica la ampliación de la *zona de vulnerabilidad* -compuesta por trabajadores pobres y/o precarios amenazados por la degradación social- que Castel identificara como la zona intermedia entre la *zona de integración* y la *zona de exclusión*.

El concepto *proletario*, popularizado a partir de las aportaciones marxistas, tiene su origen histórico en el antiguo Imperio Romano. Las proletarias eran la clase urbana más pobre y su origen etimológico refiere a la *prole*, su capacidad para tener muchos hijos, que era precisamente la cualidad de esta clase utilizada por los mandatarios romanos para nutrir de soldados a sus ejércitos. Encontramos intensas similitudes entre aquella clase y la situación de una parte importante de la clase trabajadora actual. Si consideramos que el ejército y las conquistas militares eran la principal actividad económica del Imperio Romano (Faulkner, 2013), y que la función de la *prolífica* clase proletaria era la de formar sus ejércitos, encontramos la semejanza con la función del proletariado actual dentro del sistema capitalista: nutrir al capital con un abundante ejército de trabajadoras, dejando también un número significativo de las mismas en la reserva que supone el desempleo, a la espera de ser utilizadas en función de los ciclos económicos de la demanda y como factor degradador de las condiciones de las/os trabajadoras/es debido a la competencia por los empleos disponibles.

Como hemos visto en los capítulos anteriores, las políticas contra el desempleo, inspiradas en concepciones individualistas como la *exclusión* o la *empleabilidad*, suelen centrarse en la figura de la desempleada, asumiendo que son características particulares las que le impiden el acceso a un empleo. Las carencias formativas suelen ser uno de los grandes factores mencionados a la hora de explicar las altas tasas de desempleo, precariedad o pobreza laboral. Según las consideraciones que venimos desarrollando, este planteamiento es erróneo y está viciado de los mismos fundamentos metafísicos –no científicos– que el resto de los planteamientos neoliberales, como el reduccionismo individualista que trata un problema estructural y colectivo generado por el sistema, mediante soluciones particulares e individuales.

En una situación de escasez de demanda de trabajo, el aumento de los estudios y la formación de las/os trabajadoras/es no sólo no solucionan los problemas del desempleo, la precariedad o la pobreza laboral, sino que los agravan ya que incrementan la competencia laboral hasta *estratos* de trabajadoras que hasta entonces contaban con suficiente capital incorporado para escapar de dicha competencia, lo que favorece su *proletarización*. Es el caso de la multitud de trabajadoras con niveles de estudios superiores que se ven abocadas a trabajos en situación de sobre-cualificación, de sub-ocupación o directamente al desempleo⁷⁰.

⁷⁰“La existencia de un importante ejército de reserva, que ya no se encuentra únicamente, debido a la superproducción de diplomados, en los niveles más bajos de la competencia y la clasificación técnica, contribuye a dar al trabajador la sensación de que no es, ni mucho menos, irremplazable, y de que su trabajo y su empleo son, en cierto modo, un privilegio frágil y amenazado. (...) La inseguridad objetiva sustenta una inseguridad subjetiva generalizada que afecta hoy día, en el corazón de una economía

Hasta ahora la *proletarización* ha afectado sobre todo a las capas más bajas de la clase trabajadora, pero fenómenos recientes y con potencial de amplia intensidad futura amenazan con el recrudecimiento de este proceso: la sustitución paulatina del sector industrial (con uso intensivo de fuerza de trabajo cualificada) por el sector servicios (cuyos empleos suelen requerir menos formación o especialización y sin capacidad para generar ni la cantidad de puestos ni la calidad de las condiciones de trabajo destruidas en el sector industrial) y la destrucción masiva de puestos de trabajo a partir de la crisis de 2008.

En el Estado español la llegada masiva de estudiantes de clase trabajadora (por origen familiar) a los estudios universitarios durante las dos últimas décadas ha ocasionado que buena parte de éstos constituyan una sobre-oferta de licenciados que acaba repercutiendo muy negativamente en sus condiciones de acceso al mercado laboral (desempleo por sobre-cualificación, becarios, contratos en prácticas, fuga de cerebros, etc.), ocasionando un desempleo crónico cada vez más intenso, unas condiciones más precarias, el fracaso de cada vez más trayectorias profesionales, un aumento de la desigualdad y un crecimiento del empobrecimiento de buena parte de la clase trabajadora.

Por lo tanto, para concebir las tendencias por esta tesis estudiadas debemos atribuirles a las carencias del sistema socio-económico, incapaz de ofrecer un número de puestos de trabajo suficiente para toda la población que depende de la venta de su fuerza de trabajo para subsistir. El exponencial crecimiento de la productividad a lo largo de todo un siglo en el que apenas se ha reducido la jornada laboral (de las 48 horas semanales de hace un siglo a las 40 horas en la actualidad) favorece necesariamente esta tendencia hacia la falta de puestos de trabajo. Esta carencia beneficia a la clase capitalista y perjudica a la clase trabajadora gracias a que aquellos se aprovecharán de la competencia entre los muchos trabajadores por los escasos puestos de trabajo disponibles.

En definitiva, la re-proletarización de una parte importante de la clase trabajadora se ha materializado en la crisis de la *clase media*, que nunca dejó de ser una suerte de clase trabajadora acomodada que ha olvidado defender los derechos logrados por generaciones anteriores, y cuya pérdida hace que se disuelvan los fundamentos mismos de su existencia. Esto supone la reaparición de una sociedad dual en la que con el tiempo se hace más evidente la oposición entre privilegiados y agraviados por un sistema y un modelo económico que empuja a que cada vez sean más las personas que vivan en una situación de *vulnerabilidad* en la que prevalece la sensación de riesgo, la incertidumbre, el fracaso y la angustia en torno al empleo como principal forma de sustento.

La función socio-económica de la vulnerabilidad: la anulación del «efecto-renta»

Pero el agravio generado por el modelo neoliberal para una parte significativa de la población asalariada no es un acto contingente o fortuito, ni es el resultado de un plan malévolo, es más bien una evolución necesaria para la pervivencia del sistema capitalista. Tal y como Kalecki pronosticara (véase *supra* 4.1.1), un modelo político-económico que garantizase el *pleno empleo* (tal y como hizo el modelo social) haría inviable el mercado laboral capitalista en el medio plazo, ya que el *pleno empleo* no sólo haría aumentar los salarios, también eliminaría el poder del capital para subordinar y hacer trabajar a los

altamente desarrollada, al conjunto de los trabajadores e incluso a los que no están todavía afectados de modo directo” (Bourdieu, 1999: 122).

obreros, que serían cada vez menos dependientes del mercado laboral, con lo cual se dilapidaría la posición privilegiada de la clase capitalista.

La viabilidad del sistema capitalista requiere la libertad para acumular de forma privada el *trabajo social pretérito*, esto es, el trabajo materializado en forma de bienes y recursos para su posterior reinversión parcial en forma de capital, y se vale del mercado como medio para dicho fin, confiriendo al sistema la dinámica que le caracteriza. Pero sobre todo, para ser viable, necesita que la *fuerza de trabajo* –generadora de más valor que el reflejado en su coste- se pueda comprar de forma similar a cualquier mercancía, y es precisamente en ese punto donde adquiere su vigencia toda la problemática social que caracteriza a este sistema.

Recordemos que en el capítulo económico (véase *supra*: 3.1.2) exponíamos la problemática a la que se enfrentaban economistas y empleadoras en torno al «*efecto-renta*»: a partir de cierto umbral las economistas no saben predecir si el aumento de los salarios proporcionará mayor oferta de *fuerza de trabajo* o provocará el efecto contrario, su reducción. Las economistas identifican la primera posibilidad con el «*efecto-sustitución*» y la segunda posibilidad con el «*efecto-renta*». Este último no sólo es un problema para los economistas, también lo es, y en mayor medida, para los capitalistas.

Esta ambivalencia en el comportamiento de trabajadoras y trabajadores en función de los salarios genera una gran incertidumbre: nos encontramos ante factores relativos cuyo resultado en un efecto o en su contrario es finalmente determinado por la propia subjetividad del/de la trabajador/a. Podemos entender que determinados factores empujan hacia un efecto y otros hacia el contrario, pero muy difícilmente podemos determinar qué forma adquirirá la curva de oferta de fuerza de trabajo y predecir cuál será el comportamiento final del/de la trabajador/a. Tratar de averiguar esta incógnita implica atravesar un terreno fronterizo entre al menos tres disciplinas científico-sociales: la economía, la sociología y la psicología.

El mecanismo de mercado sobre el que se organiza el sistema asalariado presupone que la subida de los precios (de los salarios en este caso) aumentará la oferta de la *fuerza de trabajo*. Pero el carácter especial de la *fuerza de trabajo* en cuanto a mercancía que es corporizada en sujetos, implica que esta ley mercantil no siempre se cumpla y que el resultado pueda ser el opuesto al pretendido. Llegado a un nivel de salario satisfactorio o de patrimonio acumulado, un/a trabajador/a puede optar por no aceptar las condiciones que le ofrece el mercado laboral, e incluso puede llegar a permitirse no trabajar más de forma alienada y subordinada, emanciparse de su dependencia con su patrono. Del mismo modo, si tiene certidumbre sobre la posibilidad de encontrar otro trabajo, puede minimizar su subordinación frente a su empleador, consciente de las alternativas posibles.

Según nuestra concepción, el primer factor que condiciona la predominancia de un efecto o del contrario refiere a la capacidad adquisitiva de los salarios: si el/la trabajador/a sufre escasez de renta en relación a sus necesidades y apetencias, podemos considerar que imperará el «*efecto-sustitución*» (la fuerza de trabajo ofrecida por las/os trabajadoras/es aumenta en consonancia con los salarios). El problema deviene cuando el/la trabajador/a cuenta con suficientes recursos para satisfacer sus necesidades y apetencias, situación que tiende a generarse conforme los salarios se incrementan y el aumento de la productividad devalúa las mercancías que el/la trabajador/a necesita para vivir. En este escenario el/la trabajador/a podría optar por trabajar menos ya que con menor fuerza de trabajo vendida logra saciar igualmente sus necesidades y apetencias.

El primer factor actúa de forma directa con un segundo factor que también interactúa con el efecto resultante: el grado de gratificación o de penosidad asociados al

puesto de trabajo en cuestión. Si el empleo es identificado como odioso por el/la trabajador/a el umbral a partir del cual preferirá no trabajar será menor que si considera que el trabajo es agradable o gratificante. Por lo tanto, preferirá no realizarlo salvo que sea altamente incentivado, lo que provocaría que los salarios se disparasen.

Otras formas de evitar que impere el «*efecto-renta*» pueden ser el constante aumento artificial de las “*necesidades*” y apetencias de la clase trabajadora (la sociedad de consumo), la eliminación de las garantías y servicios ofrecidos por el Estado o el aumento desproporcionado en el precio de bienes de consumo básicos para el bienestar de la población (como la vivienda o la energía) en relación a los salarios. En cualquier caso, para que el sistema asalariado –y por ende, el capitalismo– sea viable necesita que gran parte de la población sea dependiente económicamente del mercado laboral, de ahí los múltiples procesos de mercantilización que ha sufrido la sociedad durante la etapa neoliberal.

Si consideramos cómo se manifiesta este problema en la economía real debemos plantearnos la siguiente cuestión ¿Cómo lograrían los empresarios saciar su demanda de trabajo si ofrecer salarios más altos provocase que haya una menor oferta de trabajo? El efecto resultante es inverso al pretendido por las empresarias y el *libre mercado* no puede solucionarlo. Esta es la situación que se dio con la crisis del modelo social, cuando los mercados estaban saturados, existía *pleno empleo* y los salarios eran más generosos. La conclusión a la que economistas y capitalistas pudieron llegar quizás fuese la de que es mejor que las/os trabajadoras/es no alcancen dicho umbral de salario satisfactorio, tal y como Kalecki pronosticaba.

Esta incertidumbre para empleadoras, patronos y, en definitiva, para la clase capitalista, parece resolverse con la opción de hacer que imperen los factores que intensifican el «*efecto-sustitución*», esto es, los salarios bajos, la precariedad y el desempleo que, generando escasez, inestabilidad e incertidumbre entre las/os trabajadoras/es, se materializa en la *vulnerabilidad* que hace de éstos intensamente dependientes del mercado laboral y, por lo tanto, de los empleadores, patronos y poseedores de recursos. De este modo, mientras la clase trabajadora, o al menos una parte importante de ella, se encuentre en condiciones de *vulnerabilidad*, se podrá mantener la subordinación laboral haciendo del trabajo asalariado (en vez de la actividad alienante y subordinada por la que deben recibir una justa retribución) un privilegio por el que las/os trabajadoras/es deben pugnar con un comportamiento definido por la *gubernamentalidad neoliberal*: competitivo, ambicioso e individualista.

Por lo tanto, para que el empresariado pueda comprar fuerza de trabajo asalariada es necesario que sus portadores estén sometidos a por lo menos dos condiciones: (A)⁷¹ que trabajadoras y trabajadores carezcan de medios de sustento propios al margen del mercado asalariado, de lo contrario difícilmente trabajarían de forma subordinada para el beneficio de personas totalmente ajenas a ellos; y (B) que su salario sea lo suficientemente bajo como para perpetuar su dependencia económica del sistema asalariado. Por ello, el desempleo estructural cumple una doble función: a la vez que permite una gestión flexible de la fuerza laboral, reduce los salarios gracias a la masa de desempleados que los “tiran hacia abajo” debido a la competencia entre trabajadores y la perpetua *sumisión voluntaria* a la que se ven abocados.

⁷¹ “El mercado laboral no es autosuficiente en la producción de fuerza de trabajo, sino que esta depende de otro conjunto de instituciones paralelas con las que existe una continua interrelación” (Recio, 1997: 44)

Marx (2014) desarrolló y definió estas condiciones en su magna obra *El Capital*. La primera condición (A) se expresa en uno de los procesos clave que posibilitaron la instauración del sistema capitalista: la *acumulación original* o *acumulación por desposesión*⁷² (Tomo I, Cap. XXIV), expuestos anteriormente. Uno de sus principales fundamentos fue dejar sin los medios de subsistencia tradicionales a multitud de campesinos que vivían desde hace siglos de las tierras comunales prácticamente en el mismo momento en que se eliminaba el sistema gremial, *liberando* a las/os trabajadoras/es del orden feudal para su posterior mercantilización. Este proceso fue una condición primordial para la consolidación del sistema asalariado capitalista: tener una masa social de individuos empobrecidos sin medios de subsistencia propios y cuya única opción era vender su *fuerza de trabajo* a los entonces emergentes empresarios.

La segunda condición (B) fue también expuesta por Marx a partir de la *Ley de bronce de los salarios* de Ricardo. Según Marx, los salarios bajo el sistema capitalista tienden a situarse en un nivel equivalente al coste de reproducción del/de la trabajador/a, esto es, el coste de las mercancías que consume el/la trabajador/a para saciar sus necesidades básicas y otro tipo de necesidades social y culturalmente determinadas (entretenimiento, apetencias), así como sostener la reproducción de su *prole*. Los economistas clásicos identificaron la competencia entre capitalistas como factor de devaluación de los elementos de producción, entre ellos la fuerza de trabajo que portaban las/os trabajadoras/es, lo que hacía imperar el «*efecto-sustitución*». Pero si los salarios, por factores socio-políticos (como fue bajo el modelo social), tienden a elevarse por encima de este nivel se produce el alza del «*efecto renta*», y es entonces cuando la disciplina laboral, y por ende el sistema capitalista, se resienten gravemente, al igual que en la conflictiva década de los años 70.

En la actualidad, los salarios de gran parte de la clase trabajadora, sobre todo aquella que ocupa los puestos de trabajo más odiosos, tienden hacia el mínimo necesario para un bienestar básico, y muchos de ellos caen incluso por debajo de dicho umbral. En la medida en que esta tendencia es imperante podemos entender que los *mecanismos de disciplina por coerción* son predominantes. Los salarios superiores a estos niveles pueden ser interpretados de dos maneras: son el legado del modelo laboral anterior, el perteneciente al modelo social, en cuyo caso están en riesgo; o son puestos de trabajo donde funciona la disciplina por incentivos.

Merece recalcar el sofisticado sistema de dominación desarrollado bajo el modelo neoliberal. La aceptación por parte de las/os trabajadoras/es de las condiciones (muchas veces odiosas) del sistema asalariado (alienante, subordinado, sumiso, para beneficio ajeno) ha sido una cuestión central desde los inicios del sistema capitalista. Durkheim ya señalaba el carácter conflictivo del sistema de División Social del Trabajo en similitud con los sistemas esclavistas: “*en los pueblos primitivos, al enemigo vencido se le daba muerte; allí donde las funciones industriales están separadas de las funciones militares, subsiste al lado del vencedor en calidad de esclavo*” (Durkheim, 1982: 317).

Anteriores sistemas se basaban en la mano de obra esclava para los trabajos más duros. En la actualidad el sistema asalariado ha sustituido aquel, y de hecho éste

⁷² Hannah Arendt a mediados del S.XX señaló la importancia de este proceso para el sistema capitalista. David Harvey, más recientemente, ha empleado el mismo concepto para explicar los procesos de expansión y perpetuación del sistema capitalista bajo la etapa neoliberal, procesos que han actuado en el seno de las sociedades desarrolladas entre las que ha aumentado el empobrecimiento y la precarización. Podemos relacionar la acumulación por desposesión con un proceso anteriormente mencionado en de esta tesis: la mercantilización de la sociedad.

demuestra ser una forma de explotación más eficaz, ya que en el sistema esclavista el amo no podía explotar al esclavo hasta el agotamiento, puesto que terminaría consumiéndolo y perdiendo la inversión a largo plazo realizada en él: “*el esclavista compra el trabajador, lo mismo que compra un caballo, si pierde al esclavo, pierde un capital que debe reponer mediante una nueva inversión en el mercado de esclavos*” (Marx, 2014: 239). Pero en el sistema asalariado el *esclavo* es sólo alquilado, se le puede explotar más allá de su consumación ya que al mes siguiente puede ser sustituido por otro sin aumentar el coste del mismo. Para ello es necesario que haya *fuerza de trabajo* disponible y dependiente del sistema asalariado, lo que requiere que se den las dos condiciones mencionadas. Por lo tanto, la pobreza, la precariedad y, en definitiva, la existencia de un *ejército industrial de reserva*, son imprescindibles para la pervivencia de un sistema asalariado desarrollado.

La otra diferencia importante entre el sistema esclavista y el asalariado está determinada por la necesidad de cualificación laboral de éste último. En el esclavismo la disciplina se ejercía obligando a los esclavos a realizar el trabajo más duro (*disciplina por coerción*). Pero el sistema capitalista, y las actuales complejas sociedades, requieren de trabajos mucho más complejos para los cuales se ha de contar con la predisposición positiva del/de la trabajador/a: no vale con obligarle, debe estar dispuesto a hacerlo. Esto es especialmente necesario para profesiones de gran formación cuyas trabajadoras suelen ser escasas en relación a la demanda. En estas condiciones la coerción por escasez no tendría efecto, por lo que deben emplearse incentivos para que se genere la predisposición hacia el trabajo demandado.

Tal y como señala Imanol Zubero (1998: 8-16) en el establecimiento del mercado asalariado fueron clave tres procesos: *represión* (la eliminación de formas anteriores y alternativas de organización político-económica al capitalismo), *expropiación del oficio* (la primera condición recientemente señalada: la desposesión de medios alternativos de sustento) y *seducción* (convencer a los subordinados de la conveniencia de la subordinación). Si con el modelo social la disciplina en el ámbito laboral se garantizó por medio de los fundamentos *fordistas* (las/os trabajadoras/es podían comprar aquello que producían y sus salarios y condiciones laborales mejoraban con el desarrollo económico), tratándose por lo tanto de *disciplina por incentivos*, bajo el modelo neoliberal la *seducción* no se realiza tanto por *incentivos* (mejoras de condiciones salariales y laborales), sino por una vuelta a la *disciplina por coerción*: el/la trabajador/a no tiene más remedio que participar en el mercado laboral en las condiciones que éste le imponga si no quiere sufrir las penurias que implica no hacer frente al «*imperativo de vida*» y caer en la exclusión.

Si retomamos las aportaciones realizadas por Foucault en cuanto a las nuevas formas de disciplina de las sociedades liberales (Laval y Dardot, 2012), no es difícil comprobar cómo éstas se articulan bajo el modelo neoliberal: en vez de ejercer una coacción directa, violenta y explícita sobre los sujetos (una fuerza coactiva sobre sus cuerpos), la *gubernamentalidad neoliberal* pasa por controlar el entorno socio-económico de los individuos donde se hace imperar en diversas dosis la escasez, la pobreza y la precariedad, con dos objetivos: por un lado, forzar a las/os trabajadoras/es a aceptar *libremente* las condiciones laborales y salariales ofrecidas por los/as poseedores/as de los principales recursos económicos y productivos en el mercado laboral; por otro lado, establecer las condiciones socio-económicas que propician la adopción por parte de las/os trabajadoras/es de lo que en el Capítulo 4 (véase *supra*: 4.2.1) hemos desarrollado como «*gubernamentalidad neoliberal*». De esta forma, pervive la ficción de la libre voluntad de las partes contratantes en la relación laboral (aquella que se basaba en el Código Civil y contra la que se erigió el Derecho del Trabajo) ocultando el carácter leonino de ésta cuando no existe una regulación eficaz que proteja a la parte débil, de modo que se

perpetúa la subordinación capital-trabajo garantizada por una combinación de coerción indirecta y consentimiento *contra-voluntario* por parte de las trabajadoras subyugadas, logrando una dominación mayor, más compleja, sutil y sofisticada

“La falta de controles democráticos y la ausencia esencial de una auténtica libre concurrencia en los mercados laborales (al estar mediado y construido por todo tipo de poderes asimétricos), se acaban produciendo y reforzando todos los efectos de refeudalización, tribalización, arbitrariedad y clandestinidad de importantes segmentos de la vida laboral. Curiosa paradoja la provocada por el fundamentalismo de libre mercado que acaba imponiendo más que nunca por supresión de los controles sociales, prácticas despóticas en el mundo del trabajo típicas de las situaciones sociopolíticas más autoritarias” (Alonso, 2000: 101-102)

Difícilmente se puede dar una explicación racional al auge de la pobreza en los países ricos y su extensa pervivencia en muchos países no desarrollados si no atendemos al carácter funcional al que sirve⁷³, posibilitando que se reproduzca una jerarquía socio-económica intensamente vertical que otorga a una minoría privilegiada la hegemonía sobre la mayor parte de los recursos generados en el sistema de División Social del Trabajo gracias a la exclusión premeditada (tal y como Weber expuso) de una parte cada vez mayor de la población.

En definitiva, las condiciones que generan la *vulnerabilidad* (la precariedad y la escasez salarial) sirven de mecanismos que perpetúan la dependencia de la clase trabajadora del mercado laboral capitalista. Desde este punto de vista adquiere nuevo sentido el rechazo a las políticas de pleno empleo, medida fundamental en el modelo neoliberal, ya que no sólo sirve para evitar la inflación que devalúa el capital, sino también para ejercer una situación de dominación por la cual se impide que una parte importante de la clase trabajadora acceda a las condiciones y a los recursos que puedan posibilitar su empoderamiento, perpetuándose -mediante esta *exclusión* de la riqueza generada- su dependencia del sistema asalariado y, en última estancia, de la clase capitalista. Es la materialización explícita de lo que Weber señaló como el proceso *clausura* por el cual las clases privilegiadas impiden a las clases subordinadas acceder a los recursos necesarios para su emancipación de la dominación inter-clasista. Este es el modo con el que en el modelo neoliberal -cuya gubernamentalidad se basa en la libertad del individuo- la dominación se ejerce sobre una parte cada vez mayor de la población, que se ve coercionada para aceptar condiciones laborales y económicas que no aceptarían si no sufriesen la coerción que supone el «*imperativo de vida*».

⁷³Fue Bernard de Mandeville en el S.XVIII el primero en apreciar la funcionalidad de la pobreza como mecanismo de disciplina laboral: “*hay que evitar que los trabajadores mueran de hambre, pero hay que procurar también que no dispongan de nada que puedan ahorrar. (...) todas las naciones ricas se hallan interesadas en que la mayor parte de los pobres no permanezcan inactivos y en que, sin embargo, gasten siempre lo que ganan. Quienes deben ganarse la vida con su trabajo cotidiano no tienen nada que los espolee a ser útiles más allá de sus propias necesidades, que es prudente atenuar, pero que sería necio suprimir. Lo único que puede estimular la diligencia del hombre laborioso es un salario moderado, (...) si éste fuese demasiado alto se volvería insolente e indolente (...). De lo expuesto anteriormente se deduce que en una nación libre, donde no se permiten esclavos, la riqueza más segura es la abundancia de pobres laboriosos. (...) es necesario que la gran mayoría permanezca a un tiempo ignorante y pobre*” (de Mandeville, 1728: 212). Si consideramos que Mandeville ha sido profusamente reivindicado por los neoliberales (basta remitirse a la popularidad de la fábula de las abejas), no es de extrañar que sus apreciaciones y recomendaciones inspirasen en buena parte los fundamentos neoliberales.

6.2 Identificación

En el apartado anterior considerábamos dos factores determinantes de la *vulnerabilidad*, la situación contractual y la cuantía salarial. En este apartado trataremos de justificar dicha elección y de definir los parámetros que utilizaremos. La OIT define el trabajo precario en su informe *Del trabajo precario al trabajo decente* (2002) a partir de una serie de condiciones sufridas por el trabajador:

“Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad. Si bien un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente” (OIT, 2012: 32).

Miguel Laparra en su obra *La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral* (2006) ha definido ocho indicadores que se asocian a un empleo precario: 1) Llevar menos de un año en el empleo. 2) Tener contrato temporal. 3) Trabajar en horario asocial. 4) Recibir bajos ingresos. 5) Sufrir malas condiciones físicas en el puesto de trabajo. 6) Sufrir acoso en el trabajo. 7) Tener bajo nivel de autonomía. 8) Trabajo con bajo contenido intelectual.

Como vemos, las situaciones que son constitutivas de condiciones de precariedad son diversas y multidimensionales, de ahí la dificultad para observar, estudiar y analizar un fenómeno tan etéreo como el de la precariedad. Pero no es nuestra intención aquí realizar un análisis exhaustivo de la dimensión cuantitativa de la precariedad, sino una correcta identificación de factores centrales directamente asociados a la precariedad que son generadores de *vulnerabilidad*. Por ello operaremos sobre una simplificación de las múltiples dimensiones de la precariedad a partir del informe de la OIT recientemente citado. Según la OIT, la precariedad puede identificarse a partir de dos **arreglos contractuales** y cuatro **condiciones precarias**:

- **Arreglos contractuales:** A) La limitada duración del contrato (plazo fijo, corto plazo, temporal, estacional, trabajo a jornal y empleo ocasional). B) La naturaleza de la relación de trabajo (relaciones de trabajo triangulares y encubiertas, falso autónomo, contratos de agencias o subcontratistas).
- **Condiciones precarias:** A) Salario bajo. B) Escasa protección frente al despido. C) Falta de protección social asociada al trabajo estándar. D) Posibilidad limitada o nula de las/os trabajadoras/es de ejercer sus derechos en su trabajo.

A partir de las referencias mencionadas reduciremos estos factores a dos dimensiones en las que desarrollar los indicadores: la *relación contractual*, ya que cuando no está asegurada la continuidad en el empleo o son confusas las relaciones entre empleado y empleador implican precariedad y, por lo tanto, *vulnerabilidad*; y la *condición salarial*, ya que la escasez del salario o su intermitencia generan también condiciones de *vulnerabilidad* para el trabajador. Por lo tanto, en oposición al/la trabajador/a estable y protegido/a propio del modelo social -reflejando una significativa merma en las condiciones legales y económicas de las/os trabajadoras/es en el mercado laboral- de estas dos dimensiones se derivan dos tipos de neoproletariado en función de los dos factores mencionados:

- ***Working poor o Low-cost-worker***: trabajador de salario bajo que sufre escasez de renta.
- ***Just-in-time-worker***: trabajador cuyo acceso y estabilidad en el empleo está sometido a las oscilaciones de la demanda y al riesgo del mercado laboral.

Estos dos tipos a menudo se combinan en la forma más pura de neoproletariado: el/la trabajador/a precario/a y con salario bajo. Cabe destacar que lo que para nosotros son formas problemáticas de trabajo, para el empresariado son formas muy propicias para su rentabilidad: lo que para nosotros es un/a trabajador/a *pobre* es para el empresario un/a trabajador/a *de bajo coste*; donde nosotros identificamos a un/a trabajador/a precario el/la empleador/a percibe un/a trabajador/a flexible.

6.2.1 La condición contractual

La *vulnerabilidad* es una condición que se puede adquirir con la relación laboral contractual que liga al trabajador con su empleador. Todo el modelo social, sus derechos y sus garantías, se construyeron sobre lo que se ha considerado la «*relación laboral estándar*», el «*trabajo de referencia*» o el «*empleo normal*», esto es, el contrato de trabajo que cabe esperar cuando se accede en condiciones de normalidad al mercado laboral. No debemos menospreciar la centralidad de esta relación laboral: sobre ella se constituyen tanto los derechos laborales y sociales como el acceso a los sistemas de seguridad y protección; quién se vea impedido de acceder a un contrato indefinido en condiciones estándar, se verá igualmente impedido de acceder a gran parte de los sistemas de protección establecidos por el modelo social.

La relevancia para nuestra investigación de lo que a partir de ahora llamaremos *trabajo de referencia* reside en que la *precariedad* se define precisamente en oposición a éste: son condiciones precarias aquellas que se alejan de las establecidas por el *trabajo de referencia*. De esta forma, “*en el caso español, la forma estándar de empleo o el empleo normal, es decir, el de referencia legal, es el trabajo asalariado de duración indefinida y a tiempo completo, sobre el que progresivamente se han ido asociando derechos laborales. Entonces, cuando el empleo no se ajusta a esa forma estándar es cuando hablamos de empleo precario*” (Santamaría y Serrano, 2016: 81).

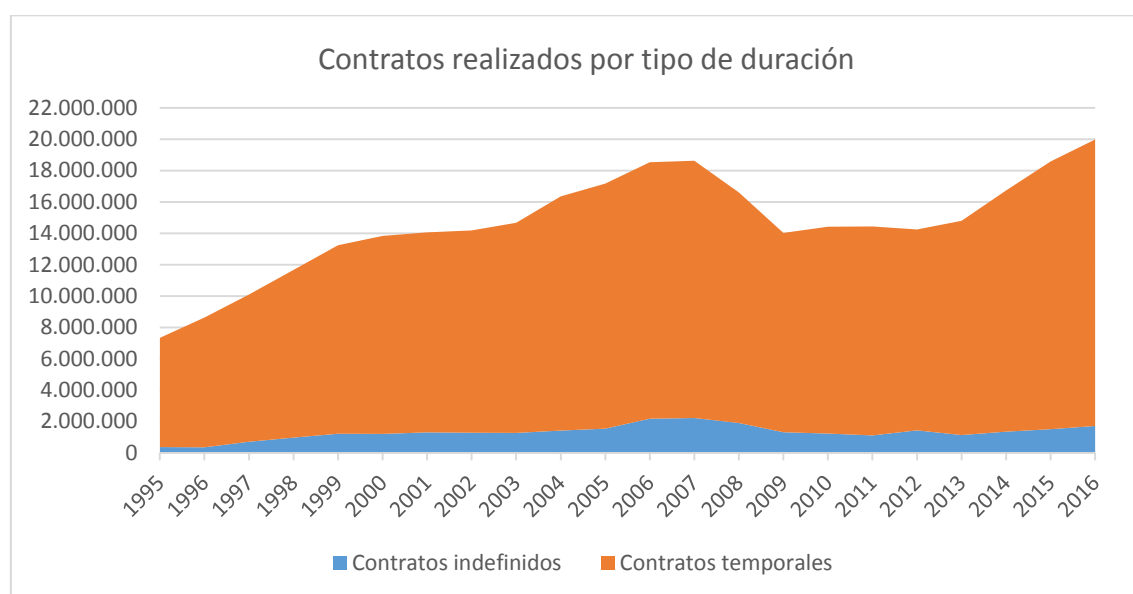
La OIT en su informe *Empleo atípico en el mundo* (2016) analiza las formas de empleo que se alejan de lo que hasta ahora han sido las condiciones estándar de empleo y su auge durante las últimas décadas: “*la realidad es que el empleo atípico ha proliferado en sectores y ocupaciones donde antes no existía, y su importancia general dentro del mercado de trabajo de la mayoría de los países del mundo se ha incrementado en las últimas décadas*” (OIT, 2016: 5). La OIT señala cuatro formas de empleo atípico: el trabajo temporal, el trabajo parcial, el trabajo subcontratado por terceras empresas que distorsionan la relación empleador-empleado y, por último, las formas de trabajo *autónomo* que ocultan relaciones encubiertas de dependencia. En el mismo informe se identifican tres factores que explican el alza de estas formas degradadas de empleo, factores que coinciden con los señalados en capítulos pretéritos: el crecimiento del sector servicios, el impacto de la globalización y la reorganización empresarial.

En el Estado español las sucesivas reformas laborales, al menos las que siguieron a la del 84, se han justificado siempre con el aparente intento de normalizar y generalizar el *trabajo de referencia*, esto es, el contrato indefinido, y de minimizar las formas atípicas de empleo (especialmente el trabajo temporal por su gran incidencia); pero en cada una

de ellas siempre ha habido espacio para legislar relaciones atípicas de empleo, con lo cual “*los tipos de precariedad se siguen expandiendo a medida que los empleadores descubren nuevas formas de evadir regulaciones o encuentran resquicios legales en ellas que les permiten incrementar la rentabilidad de su empresa a costa de sus empleados*” (OIT, 2012: 32).

¿Qué son, por lo tanto, las formas atípicas de empleo? ¿El resultado no deseado de una legislación negligente o una serie de resquicios legales abiertos que permiten a los empleadores transgredir los fundamentos del Derecho del Trabajo para su propio beneficio? Desde que se legalizase en los 80 y se facilitase en los 90, la *contratación atípica*, en este caso los contratos temporales, ha sido intensamente mayor que la *contratación típica*, esto es, la indefinida, con un ratio que hasta en la actualidad se mantiene por encima de 9 contratos temporales por cada contrato indefinido.

Gráfico nº1: Contratos realizados por tipo de ocupación.



Fuente: SEPE

Los datos reflejan una dinámica de contratación temporal muy alejada de las condiciones que en Derecho del Trabajo justifican tal contratación: “*La causalidad en la contratación temporal responde a la sencilla idea de que, siendo toda actividad empresarial, por antonomasia, de duración indefinida, el contrato laboral que le acompaña debe tener el mismo carácter fijo o indefinido. Los contratos temporales sólo son admisibles cuando giran en torno a un motivo que lo justifique: que la obra o servicio sean determinados, incremento coyuntural de la producción, sustitución de persona trabajadora por encontrarse de vacaciones, etc.*” (Bengoetxea, 2012: 448). Este principio de causalidad de la contratación temporal es reflejado en los preámbulos de las leyes que han ido reformando la legislación laboral (véase *supra*: 5.3.1), pero lejos de ser una forma de contratación auxiliar y para condiciones excepcionales, la contratación temporal es la principal forma de contratación en el Estado español, muy por encima de la que se supone que es la *contratación ordinaria*, el contrato indefinido, problema que no sólo no se ha solucionado con las sucesivas reformas laborales que anunciaban medidas contra la *contratación atípica*, sino que se ha agravado.

Este hecho puede derivar de dos factores: o la legislación es demasiado laxa y/o negligente a la hora de acotar y delimitar las condiciones que justifican dicha contratación atípica; o la mayoría de estas contrataciones se realizan en condiciones fraudulentas, esto

es, en condiciones que no se ajustan a las establecidas por la ley y que benefician económicamente al empleador. La explicación más razonable parece la combinación de ambas: una legislación laboral (diseñada desde la teoría neoliberal con el objetivo de fomentar el crecimiento económico) que es demasiado laxa permite una mayor contratación en condiciones de flexibilidad debido a la ampliación de las causas que la justifican hasta condiciones tan difusas que la empleadora puede utilizar estas imprecisiones para justificar contrataciones que no se ajustan a la causa original. Por lo tanto, consideramos que estas dos lógicas actúan en la desproporcionada relación entre abundante *contratación atípica* y escasa *contratación típica*.

El contrato temporal refleja el fundamento de la precariedad, esto es, la desvinculación que el empresario busca respecto a su trabajador, evitando afrontar las obligaciones con el/la trabajador/a establecidas por el Derecho del Trabajo bajo la fórmula del contrato indefinido. De esta forma, el empresario puede gestionar la *fuerza de trabajo* de modo mucho más flexible, eligiendo sobre la continuidad o el despido de sus trabajadores en base a criterios que a menudo van mucho más allá de la simple atención a la demanda o al consumo circunstancial. En el siguiente apartado (6.3) analizaremos qué implican para el/la trabajador/a y para su empleador estas condiciones, baste por ahora resaltar las condiciones laborales limitadas que sufre un/a trabajador/a temporal en oposición a los derechos y garantías disfrutadas por un/a trabajador/a indefinido.

Pero el resquebrajamiento de los fundamentos del Derecho del Trabajo no se ha limitado a la reducción e incluso marginación del *contrato de referencia*, sino también se ha dado en la degradación de las condiciones que éste ofrece a las/os trabajadoras/es que se hallan bajo el contrato indefinido. Uno de los fundamentos básicos que el Derecho del Trabajo garantiza al trabajador es la protección de éste frente al despido libre, de modo que *“la exigencia de causalidad en el despido supone que, para proceder al mismo, es requisito previo imprescindible la existencia de un motivo relacionado con la capacidad o conducta de la persona trabajadora, o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa”* (Bengoetxea, 2012: 448). Pero la reforma de la legislación laboral, tal y como hemos expuesto en el Capítulo 5, ha ido encaminada en las últimas dos décadas a facilitar y abaratar el despido libre.

Tal y como se expone en los art. 55 y art. 56 del Estatuto de los Trabajadores, cuando un despido no se ajusta a las causas que legalmente lo justifican, caben dos procedimientos: ser nulo, cuando se producen las vulneraciones más flagrantes (derechos establecidos en la constitución, o claramente discriminatorios, como el despido de mujeres por su embarazo), lo cual conlleva la readmisión en el puesto de trabajo para el trabajador; o ser improcedente, condición que denota la ilegalidad de dicho despido, pero que no implica la nulidad del despido ni la readmisión obligatoria, sino una opción libre empresarial entre readmisión o indemnización para el/la trabajador/a despedido. Las reformas de la legislación laboral (véase *supra*: 5.2 y 5.3) han consistido, en este sentido, en abaratar significativamente el coste del despido improcedente en forma de indemnización, por lo cual se ha consolidado como una opción cada vez más rentable para las empresas, quienes pueden optar por esta forma de despido libre aunque no gratuita, a costa de socavar uno de los principios clave del Derecho del Trabajo.

Parece evidente que la respuesta a las cuestiones que enunciábamos es la de que existe cierta voluntariedad por parte de los sucesivos legisladores de reformar la legislación laboral hacia unas condiciones que resquebrajan principios fundamentales del Derecho del Trabajo con el ánimo de mejorar las condiciones de rentabilidad para la empleadora, esto es, para el poseedor de capital. Recordemos que el sentido teleológico

de estas medidas consiste en que el capitalista/empleador aumente su inversión, genere más puestos de trabajo y se logre mayor crecimiento económico, tal y como establece el *dogma neoliberal*, pero las limitaciones de la demanda (abaratar los precios no implica necesariamente el aumento de ésta, tal y como propone la nula *Ley de Say*) termina por limitar el efecto deseado.

La OIT coincide con nuestros planteamientos cuando señala que “*los tipos de precariedad se siguen expandiendo a medida que los empleadores descubren nuevas formas de evadir regulaciones o encuentran resquicios legales en ellas que les permiten incrementar la rentabilidad de su empresa a costa de sus empleados. (...) el trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores*” (OIT, 2012: 32). Es la forma por la cual las poseedoras de capital pueden obtener una mayor rentabilidad del trabajo precarizado gracias a obtener unas condiciones de contratación laboral que permiten reducir al mínimo el salario a pagar, ajustar la duración y jornada de relación laboral a las necesidades de la empresa (flexibilidad), aumentar la subordinación del/la trabajador/a y minimizar el vínculo y las obligaciones que la empresa tiene con éste/a.

Con la crisis han aparecido nuevas formas de empleo en las que la disponibilidad de las/os trabajadoras/es se dispara, como es el caso de los empleos (habitualmente en el sector servicios) en los que el horario se fija y se comunica en el mismo día, a menudo para intervalos cortos de no más de dos o tres horas que adaptan la *fuerza de trabajo* a la demanda directa del momento. Uno de los casos más extremos en este sentido son los contratos de *zero horas* que en Reino Unido han alcanzado una gran presencia, más de un millón de trabajadores según el informe *Zero-hours and short-hours contracts in the UK: Employer and employee perspectives* de CIPD (2015), quienes se ven sometidos a unas condiciones de gran incertidumbre debido a que deben estar disponibles para trabajar para la empresa que les ha contratado bajo esta modalidad sin que ésta garantice un mínimo de horas al mes o a la semana, y por lo tanto sin garantía de un sueldo mínimo, y sin que lo puedan compaginar con otro trabajo.

Otra forma novedosa de gestión laboral, propiciada por el uso de las nuevas tecnologías de la información para la flexibilización intensa de la relación laboral, es la llamada *uberización* (en referencia a la empresa *Uber*), cuya virtud empresarial se basa en que se salta buena parte del entramado legal que regula la relación laboral en la que la empresa hace de mediadora entre clientes y trabajadoras y trabajadores autónomas con los que la empresa no tiene responsabilidad alguna. Cómo fenómeno de la economía *low-cost*, las empresas de este tipo ejercen una competencia desleal hacia formas de trabajo tradicionales que si se atienen a la regulación laboral. El alcance de esta nueva vuelta de tuerca en la flexibilización laboral puede ser cada vez mayor, tal y como demuestra el hecho de que en Gran Bretaña el gobierno ya plantea la reforma en forma de *uberización* del gremio de enfermería, con la justificación de que una mayor flexibilidad permitirá a enfermeros y enfermeras compaginar mejor su actividad laboral con su actividad de cuidados y de reproducción⁷⁴ en su hogar. Este proyecto también es promocionado por diferentes *think tanks* que apelan a éste como ejemplo de *economía colaborativa*. Los sindicatos se muestran totalmente contrarios a dicha reforma e insisten en sus

⁷⁴ Esta reforma les permitirá compaginar el trabajo “*con sus propias responsabilidades de cuidado*”. “*También tienen que cuidar de sus propias familias: niños en edad escolar, madres o padres con demencia, una pareja que hace frente al cáncer*”. El carácter feminizado asociado a la enfermería es utilizado por el Ministro de Sanidad británico para justificar la reforma. Fuente: https://elpais.com/elpais/2017/10/06/ciencia/1507290730_571750.html

reivindicaciones en torno los bajos salarios y a la sobre-explotación por falta de personal que sufren enfermeras y enfermeros.

Un caso similar al contrato temporal es el contrato parcial, el cual supone una jornada de trabajo reducida que permite al empresario adaptar la *fuerza de trabajo* contratada a las sus necesidades en función del horario. Una de las principales repercusiones para el/la trabajador/a a jornada parcial es que ve limitada su participación en el ámbito laboral (sub-ocupación), lo que supone una serie de agravios económicos y sociales. Consideraremos únicamente *vulnerables* a aquellas/os trabajadoras/es que sufren estas condiciones de forma involuntaria (esto es, aspiran a trabajos a tiempo completo pero solo logran acceder a un contrato de jornada parcial).

Aunque éstos son los casos más comunes de contratación atípica, existen otros contratos que también suponen una degradación de las condiciones establecidas por el contrato indefinido y a tiempo completo. Es el caso de los contratos de apoyo a emprendedores, los cuales establecen un periodo de prueba de un año –facilitado por la reforma de la legislación laboral de 2012- puede alargarse durante periodos que exceden significativamente el necesario para cumplir con su sentido funcional, haciendo permanecer al trabajador en unas condiciones de *vulnerabilidad* debido a la imposibilidad de superar dicha etapa.

Al margen del tipo de contrato, existen otras dimensiones dentro de la situación contractual que pueden implicar condiciones de *vulnerabilidad*. Una dimensión reseñable es la relación que se establece en el contrato entre empleado y empleador final. Existen diferentes formas de situación contractual que distorsionan la tradicional relación entre empleada y empleadora, distorsión que a quién afecta negativamente es precisamente al trabajador, además del fenómeno del desempleo:

- **Subcontratación:** La primera forma de contratación distorsionada es la subcontratación, esto es, el trabajo para una empresa estando contratado por otra. El conocido como *outsourcing* es una de las novedades la gestión empresarial neoliberal que, con el fin de ajustar el tamaño de la empresa a las estrictas necesidades de producción (condicionada a la vez por las limitaciones de la demanda), permite a ésta delegar a otras empresas determinadas funciones, operaciones y servicios considerados como periféricos o auxiliares. Sin embargo, algunas empresas pueden realizar un abuso de esta opción utilizándola para hacer trabajar en funciones centrales de la empresa a trabajadores con los que no han establecido una relación contractual laboral, sino una relación mercantil con la empresa *dueña* de dicha trabajadora. En estos casos, el *outsourcing* es empleado como subterfugio legal que permite a las empresas desvincularse de los derechos y garantías que deben a sus trabajadoras/es y establece una relación laboral mediada por otra empresa que a menudo implica una importante degradación de las condiciones laborales y salariales. Una última forma es el/la trabajador/a de una Empresa de Trabajo Temporal, el cual combina a la vez la contratación temporal con la distorsión de la relación laboral.
- **Trabajadores/as autónomos/as:** la figura de trabajador/a autónomo/a se sitúa a medio camino entre el/la trabajador/a asalariado, que depende de su *fuerza de trabajo* para ganarse el sustento, y el empresario, quién no depende de un empleador para realizar su actividad económica. La ambivalencia de esta situación puede generar condiciones de *vulnerabilidad* debido a que se halla en un punto ciego de la legislación: debido a su especial situación no se le aplica la legislación laboral, sino una lógica contractual mercantil bajo el Estatuto del

Trabajo Autónomo (LETA). La problemática surge ante la situación de muchos trabajadores autónomos que se alejan de las condiciones que definen este tipo de trabajo – entre ellas destacamos los falsos autónomos, sin verdadera autonomía y en relación de dependencia con una empresa-, tendencia que ha ido en auge en las últimas décadas⁷⁵.

Así, la figura del *falso trabajador autónomo* es parcialmente reconocida por la Ley 20/2007 bajo la fórmula del *trabajador autónomo económicamente dependiente* (TRADE). Éste se define por ser un/a trabajador/a autónomo/a cuyos ingresos por actividad laboral provienen en más de un 75% de un mismo cliente, lo cual denota la falta de autonomía debido a que existe dependencia económica respecto a lo que sería su principal empleador. Este tipo de trabajador, pese a encontrarse en condiciones *ajenidad* y no de autonomía, no se haya amparado por la legislación laboral ni por el Derecho del Trabajo, sino por una legislación mercantil que no implica la función tuitiva de aquel, lo que puede conllevar una situación de desamparo, y por lo tanto, de *vulnerabilidad*. De nuevo, la empresa o el empleador de turno puede lograr desembarazarse de las obligaciones con su empleado establecidas por el Derecho del Trabajo. El propio Francisco Pérez Amorós concluye que “*la LETA, y en particular la –controvertida– figura del TRADE, ha servido para deslaborizar a la vez que –contradictoriamente– proletarizar más a unos trabajadores*” (Ídem: 30).

- **Desempleo:** este enorme colectivo suele excluirse de la condición de trabajador porque su situación contractual circunstancial oculta dicha condición. Tal y como exponíamos anteriormente, cada vez tiene menos sentido diferenciar entre trabajadores precarios y desempleados. Es más acertado hablar de «*chômeur-travailleur*», esto es, de trabajadores que alternando etapas de trabajo y desempleo hacen cada vez más absurda la distinción entre desempleado y trabajador precario. Por ello, en nuestra concepción de neoproletariado incluiremos también a todos aquellas/os trabajadoras/es que se encuentren en situación de desempleo, habiendo trabajado al menos una vez durante los últimos 12 meses, umbral utilizado por el INE para diferenciar entre desempleo de corta duración y de larga.

En definitiva, numerosos autores críticos exponen que “*la flexibilidad (...) constituye un medio para alterar la relación de fuerza entre capital y trabajo en favor del primero, por lo que el efecto principal de las políticas de flexibilización es una pérdida de derechos laborales*” (Recio, 1997: 170).

6.2.2 La condición salarial

La *vulnerabilidad* es una condición que también afecta a las/os trabajadoras/es con salarios bajos ya que la escasez de renta supone una fuente de incertidumbre, de riesgo y de inseguridad para el/la trabajador/a. La definición de salario bajo suele situar el umbral –en función de quién lo utilice- en dos puntos cercanos respecto al salario medio: el 60%

⁷⁵ “*Las nuevas e ingeniosas formas flexibles de organizar el trabajo (subcontrataciones, teletrabajo, y externalizaciones varias), la potenciación del autoempleo y la aureola con la que se presenta y fomenta la emprendeduría en unos momentos de crisis económica y de crecimiento del desempleo, (...) la existencia tanto de autónomos obligados como de falsos autónomos, prácticas –históricas y modernas- que son unas más de las que patrocinan el fenómeno conocido entre nosotros como la huida del Derecho del Trabajo*” (Pérez Amorós, 2013: 5).

o el 66% de éste. Recordemos que la recomendación de la Carta Social Europea establece que el Salario Mínimo Interprofesional debería ser por lo menos el 60% del salario medio.

Los salarios bajos, así como cualquier hogar que reciba bajos ingresos sea cual sea su origen, son una fuente de *vulnerabilidad* y más si tenemos en cuenta que vivimos en una sociedad cada vez más intensamente mercantilizada. La División Social del Trabajo ha establecido un sistema económico por el cual los individuos cada vez dependen más del intercambio monetario para saciar sus necesidades más básicas. En la medida que los ingresos monetarios son escasos, el individuo puede ver peligrar elementos básicos para su bienestar como su vivienda, su manutención o su consumo de bienes habituales y, por lo tanto, sufre *vulnerabilidad*. El efecto de ésta se intensifica con la mercantilización producida durante las últimas décadas, por la cual cada vez es más necesario el dinero para participar e integrarse en los principales aspectos de la vida social.

Pero la cuantía salarial no es un dato que explique por sí mismo su suficiencia o insuficiencia. La determinación de ésta siempre estará directamente relacionada con el entorno económico, político y social. Con el modelo neoliberal las/os trabajadoras/es no solamente han sufrido el estancamiento o reducción de sus salarios, también han visto cómo sus condiciones socio-económicas se degradaban en diversos ámbitos que no hacen más que intensificar las situaciones de *vulnerabilidad* y el grado de *mercantilización* al que se ven sometidos como portadores de la mercancía *fuerza de trabajo*.

Conviene también distinguir entre trabajadores con salarios bajos y trabajadores pobres. En la definición de salario bajo se tiene en cuenta el salario en sí mismo. En cambio, para determinar la condición de pobreza se tiene en cuenta el salario (o cualquier otra forma de ingreso) en relación a las necesidades económicas del hogar al que pertenece el trabajador. De este modo, un/a trabajador/a puede tener un salario bajo, por debajo incluso del umbral de pobreza, pero su situación puede no ser la de pobreza si pertenece a un hogar con ingresos mayores. Del mismo modo, un/a trabajador/a con un salario por encima del umbral que consideramos salarios bajos, puede encontrarse en situación de pobreza si dicho salario debe servir para la manutención de un hogar cuyo número de integrantes implica que las necesidades económicas sean mayores a la capacidad adquisitiva del salario en cuestión, como es el caso de muchos hogares con niños y con un solo sueldo. Nuestra intención es atender principalmente a la primera forma, la de los salarios bajos, por ser la que directamente se da en el ámbito laboral, aunque no por ello ignoraremos el ámbito del hogar y las repercusiones que en ambas direcciones se dan.

Debemos atender también a las condiciones extra-laborales que pueden hacer que un salario sea suficiente o insuficiente. Cuando se habla de empobrecimiento en el sentido económico se suele relacionar directamente con el sentido monetario, con las rentas que los individuos reciben y su posible insuficiencia para alcanzar niveles dignos de existencia. Pero existen otras formas de empobrecerse que a menudo no reciben tanta atención. Nosotros vamos exponer otras dos formas de empobrecimiento económico que intensifican la *vulnerabilidad*: el empobrecimiento económico *vía civil* y el empobrecimiento *vía mercantil*. Como veremos, los procesos que han dominado estas formas de empobrecimiento están directamente relacionadas con la necesidad neoliberal de *mercantilizar* a la población para que su bienestar dependa en mayor medida del mercado asalariado.

La primera forma de empobrecimiento, la vía civil, está relacionada de forma directa con los derechos sociales y económicos garantizados por el Estado –o por las instituciones públicas correspondientes- a los que se accede en condición de ciudadanía

social a través del Estado de Bienestar. La etapa neoliberal se ha caracterizado precisamente por una desmantelación parcial de dichos sistemas de protección, lo cual ha generado para el conjunto de la población una pérdida o empeoramiento de acceso a bienes y servicios básicos (educación, sanidad, vivienda) y necesarios para alcanzar un mínimo de bienestar. Este proceso supone un claro efecto de empobrecimiento que afecta al conjunto de la población, pero sobre todo a aquellos cuya condición económica no permite pagar las alternativas privadas.

Este empobrecimiento se materializa en procesos como la reducción de los presupuestos destinados a servicios públicos (lo que empeora su calidad), la privatización de empresas públicas que hasta entonces ofrecían servicios gratuitos o a precios accesibles; y también cuando se producen cambios jurídicos que endurecen el acceso, reducen o eliminan los derechos destinados a garantizar un mínimo bienestar de la ciudadanía (como las reformas a la baja de la seguridad social, del sistema de pensiones para reducir su efecto protector, o en el endurecimiento de las condiciones para percibir la Renta de Garantía de Ingresos en el caso de Euskadi). Por lo tanto, este tipo de empobrecimiento se produce cuando se retiran, reducen o empeoran los servicios públicos y los sistemas de protección social de la ciudadanía.

Una segunda forma de empobrecimiento vía civil es cuando el Estado se retira de servicios que, sin ser parte de los derechos garantizados por el mismo, son parte fundamental del funcionamiento habitual de una sociedad, como es el caso de los transportes públicos, de los servicios de comunicación, de las empresas públicas de energía, etc., sectores que pasan a estar explotados por empresas privadas. El resultado de estos procesos suele suponer que estos servicios privatizados pasan de organizarse para la satisfacción de la ciudadanía a organizarse hacia la búsqueda de beneficios económicos para los propietarios e inversores, así como una mayor explotación de las/os trabajadoras/es que los generan y producen.

La segunda vía de empobrecimiento, la vía mercantil, se materializa en el incremento del precio de determinados bienes básicos -como la vivienda, la energía o los alimentos- en relación a la evolución de los salarios. El incremento de los salarios suele relacionarse de forma directa con la inflación, que es un índice que refleja la evolución de los precios de los bienes y servicios en su conjunto. Pero existen multitud de bienes y servicios que -producidos a bajo precio por la *economía low cost*- son superfluos para el bienestar humano pero que, agrupados en el mismo índice, han ocultado importantes incrementos del precio de bienes y servicios fundamentales para el bienestar, muy por encima del incremento de gran parte de los salarios. Baste resaltar el hecho de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) no recoge la evolución de los precios de la vivienda en propiedad, lo cual puede haber ocultado una degradación mayor de los salarios en relación a la evolución de los precios de bienes básicos.

El resultado final de estos diversos procesos de empobrecimiento ha sido la intensificación de la *mercantilización* de la población. Estos procesos aumentan la dependencia de la ciudadanía del sistema de mercado para acceder a las condiciones mínimas de bienestar. De este modo, se evita que el «efecto-renta» impere y como consecuencia la clase trabajadora se ve más necesitada de los escasos empleos ofrecidos en el mercado laboral, lo que intensifica su vulnerabilidad y con ello el desequilibrio previo al proceso de negociación en favor de los empleadores y en detrimento de las/os trabajadoras/es, generando una mayor subordinación y docilidad. Por lo tanto, la evolución de los salarios debe ser contrastada con ciertos indicadores, como el precio de la vivienda o la energía, que pueden reflejar una intensificación de las condiciones de

vulnerabilidad de la clase trabajadora. Estas tendencias en el precio de la vivienda o la energía, pueden explicar multitud de fenómenos relacionados con la *vulnerabilidad*: la imposibilidad de los jóvenes para emanciparse, el alto número de desahucios, la *pobreza energética*, el alto endeudamiento, etcétera.

6.3 Dimensiones

La *vulnerabilidad* de las/os trabajadoras/es se da en dos dimensiones: la primera, dentro del ámbito laboral, ya que la *vulnerabilidad* afecta al trabajador en el puesto de trabajo y especialmente en la relación de poder con su empleadora; la segunda, fuera del ámbito laboral, en la realidad habitual de la trabajadora como persona que, por ser portadora de la principal mercancía del sistema capitalista (la *fuerza de trabajo*), se ve sometida a las fuerzas incontrolables del mercado provocando que sufra, no sólo riesgo, inseguridad e incertidumbre, sino también la materialización de dichas amenazas: el fracaso, la incapacidad para sacar adelante proyectos, imposibilidad de emancipación, trayectorias desestructuradas y, en definitiva, vidas erráticas.

6.3.1 Vulnerabilidad en el ámbito laboral

Para que el empresariado pudiese realizar la *flexibilización* de la gestión laboral inherente al proyecto neoliberal, no solamente era necesario establecer las condiciones legales para ello (flexibilización), también se han tenido que establecer las condiciones socio-económicas propicias para que las/os trabajadoras/es asuman y acepten las nuevas condiciones laborales. Para ello, la precarización y el empobrecimiento de parte de la clase trabajadora han sido a la vez causa y consecuencia de un mismo proceso que se retroalimenta. Hemos analizado en los capítulos anteriores los fenómenos que han dado lugar a ésta pérdida de poder de la clase trabajadora. De lo que se trata en adelante es de observar y analizar cómo se materializa este nuevo desequilibrio en la relación directa entre trabajo y capital, esto es, entre empleado y empleador, entre trabajador y patrón.

Debemos partir de una adecuada concepción de lo que es el sistema asalariado y la relación laboral que de él deriva. Dicha relación se materializa en el contrato laboral entre quien aporta la fuerza de trabajo y quién la compra, pero está lejos de ser una simple relación mercantil:

“La cantidad de producción que finalmente realizará un trabajador, dependerá por tanto, de un complejo proceso social en el que la empresa hará valer su autoridad, sus propuestas organizativas y en la que los trabajadores desplegarán determinadas resistencias orientadas a limitar el uso que hacen los empleadores de sus horas laborales. El contrato no es, por tanto, un mero contrato de compra-venta, sino que es la vía de entrada a un complejo sistema de relaciones sociales en los que aparecen sistemas jerárquicos, políticas de legitimación, incentivos particulares así como resistencias y acciones colectivas por parte de los trabajadores. Este complejo proceso social se desarrolla, sin embargo, en un plano de desigualdad que no solo se deriva de las urgencias con que empleados y empleadores entran a la relación laboral, sino que se mantiene en la propia estructura del contrato” (Recio, 1997: 40-41).

Tal y como señala Recio, la relación laboral es el resultado de un complejo proceso social que se formaliza en el contrato laboral pero cuya verdadera materialización desborda las condiciones establecidas en éste. Sería el Derecho del Trabajo la disciplina jurídica dedicada a atender toda la problemática que de este conflictivo proceso social emana,

pero la aparición de lo que se ha denominado *empleo atípico* ha venido a subvertir parte de los principios establecidos en dicha rama jurídica.

La OIT (2016) identifica cinco agravios que supone para las/os trabajadoras/es tener un empleo atípico: inseguridad en el empleo y en las transiciones del mercado de trabajo debido a la alta tasa de rotación entre trabajadoras precarias, lo que evidencia que “*el trabajo temporal deja de ser un trampolín*” (OIT, 2016: 17) para acceder a contratos indefinidos; las diferencias salariales entre trabajadores estables y trabajadores precarios, generando una brecha salarial que llega a alcanzar hasta el 30%; la mayor propensión de trabajadores en empleos atípicos a sufrir horarios y jornadas más largas y más intensas, además de horarios que no siempre se corresponden con la jornada habitual; la formación, esto es, el derecho de las/os trabajadoras/es a desarrollar y mejorar en su oficio, también se ve severamente perjudicada por el empleo precario ya que estas trabajadoras no acceden a los sistemas de formación que si disfrutaban los indefinidos, ni logran permanecer lo suficiente en un puesto para adquirir la experiencia deseable; el déficit de representación asociada a derechos laborales como la sindicación o la negociación colectiva; la salud también se puede ver seriamente resentida en los empleos precarios, identificando cuatro aspectos que se pueden ver afectados por la precariedad como son la siniestralidad (lesiones y accidentes), la salud mental y el acoso, malas condiciones y peligros del trabajo y, por último, problemas de fatiga. Respecto a este último aspecto, la propia OIT señala la significativa relación estadística entre siniestralidad y modalidades de empleo precarias (véase *infra*: 8.3).

La propia OIT señala como la presión que nosotros hemos identificado con la *vulnerabilidad* condiciona la voluntad de las/os trabajadoras/es:

“A medida que la inseguridad laboral aumenta y los beneficios sociales se reducen, los trabajadores enfrentan una presión cada vez mayor para aceptar ofertas laborales que ponen en riesgo su salud y seguridad. Los empleadores principales suelen, además, recurrir a la subcontratación como una forma de traspasar a los trabajadores subcontratados o de agencias los riesgos de los trabajos más peligrosos mediante la tercerización, lo que obliga a los trabajadores en condiciones precarias a llevarse la peor parte de las tareas más peligrosas o arriesgadas” (OIT, 2012: 44)

La *vulnerabilidad* se manifiesta en las aspiraciones y condiciones con las que el/la trabajador/a accede al mercado laboral, esto es, en la fase de contratación y, también, en la de despido. La *flexibilización laboral* facilita la contratación y el despido de trabajadores, lo que otorga al empresario una mayor capacidad de gestión de la *fuerza de trabajo* ocasionando mayores tasas de rotación laboral (que para el/la trabajador/a se materializa en fases de alternancia entre desempleo y empleo) que posibilitan al empresario una mayor adaptación a las variaciones de la volátil demanda. El desajuste en el mercado laboral entre *fuerza de trabajo* ofertada y demandada incrementa la dificultad que se encuentra el/la trabajador/a para encontrar un puesto de trabajo, dificultad determinada directamente por la relación entre puestos de trabajo disponibles a los que se puede aspirar y número de trabajadoras/es disponibles que también aspiran a ellos y cuyo desajuste provoca una rebaja en las expectativas salariales y laborales de las/os trabajadoras/es. Ya hemos mencionado el efecto que un alto desempleo genera en los salarios, ya que las/os trabajadoras/es compiten entre sí a la baja para hacerse con los escasos empleos disponibles. Del mismo modo, la amenaza del desempleo⁷⁶ puede servir

⁷⁶ “La amenaza de la pérdida del empleo constituye el mayor mecanismo disciplinador de la clase obrera, y permite que se mantengan las desigualdades en la distribución del producto social. La necesidad de tener bajo control a la fuerza de trabajo explica, asimismo, la preferencia empresarial por las tecnologías que tienden a reducir el uso de la mano de obra. (...) la gente acepta salarios más bajos con tal de subsistir, de

para que las/os trabajadoras/es acepten no solamente salarios más bajos, sino también condiciones laborales degradadas y alejadas de sus aspiraciones iniciales.

De este modo, un/a trabajador/a que se vea *proletarizado/a* (véase *supra*: 6.1.1) se puede ver obligado a aceptar contratos con duración y/o jornada limitada (contratos temporales y parciales), trabajos que requieren cualificación inferior y/o diferente a la correspondiente con su formación, desplazamientos geográficos indeseados, condiciones laborales abusivas, etcétera. Esto explica el auge de los empleos de baja calidad y su aceptación por parte de trabajadores que, pudiendo por méritos propios aspirar a más, se tienen resignar a una condición degradada de sus aspiraciones originales. Pero es dentro del ámbito laboral, en el puesto de trabajo, donde se da de forma directa la relación entre trabajadora y empresaria, donde la *vulnerabilidad* tiene un efecto pocas veces estudiado y que puede permitir al empleador de turno ampliar la subordinación pactada en el contrato laboral gracias precisamente a la amenaza que supone el miedo al despido y la dependencia del empleo para el bienestar del/de la trabajador/a.

La «subordinación ultra-contractual»

Las obligaciones de un/a trabajador/a respecto a su empleador se determinan en el contrato laboral: duración de la jornada, horario, calendario, tareas a realizar, disponibilidad geográfica, etcétera. En el Capítulo 5 hemos comprobado como las sucesivas reformas laborales han ido encaminadas en muchas ocasiones a aumentar el margen de maniobra de las/os empresarias/os, estableciendo las condiciones legales para que éstas/os puedan ampliar las obligaciones que pueden contratar con las/os trabajadoras/es (recordemos que los límites anteriormente establecidos servían para garantizar que el/la empleador/a no abuse del/la trabajador/a a la hora de fijar las condiciones), de modo que, en la actualidad, el empresariado cuenta con un mayor margen legal para exigir a las/os trabajadoras/es mayor disponibilidad en los diferentes aspectos que conforman las obligaciones del/la trabajador/a respecto a su empleador. Junto a esta ampliación legal de las obligaciones laborales que el empresariado exige a sus trabajadoras, durante la etapa neoliberal también se han transformado las condiciones socio-económicas que determinan la posición de fuerza del/la trabajador/a en el ámbito laboral frente a su empleador/a, transformación en la que ha tenido especial protagonismo la *vulnerabilidad*.

Cuando los factores que generan precariedad son intensos (miedo a perder el empleo, bajos salarios, desprotección laboral y escasez de puestos de trabajo ante la abundancia de trabajadores que pugnan entre sí por ellos) se acentúa una situación de *vulnerabilidad* en la que la permanencia en el empleo depende de que el trabajador satisfaga las exigencias de la empresaria, quien puede persuadir a sus trabajadoras para que acepten una «subordinación ultra-contractual» asumiendo obligaciones más allá de las pactadas en el contrato⁷⁷. Esta subordinación intensificada puede materializarse en los siguientes aspectos de la relación laboral:

ahí que el ejército de reserva sea una palanca que facilite la recuperación de los beneficios del capitalismo” (Recio, 1997: 153)

⁷⁷ Esta situación se refleja en estudios realizados en China, donde “si el empleador infringe derechos de los empleados como, por ejemplo, no pagando las horas extras o la prima de seguro social, los empleados por lo general prefieren renunciar a sus derechos a cambio de que le renueven el contrato de empleo” (Li Kungang, 2010: 53-54).

- **Duración de la jornada:** el empresariado puede optar por exigir la realización de horas extras a sus trabajadores -las cuales nunca son legalmente obligatorias, deben pactarse en convenio colectivo o mediante acuerdo individual- quienes se verán persuadidos de realizarlas ante las consecuencias que pudiera tener su negativa⁷⁸.
- **Disponibilidad:** el empresariado puede exigir a sus trabajadoras una mayor disponibilidad de la pactada en el contrato. Trabajar en horarios intempestivos al margen del horario establecido o en días destinados para el descanso, son formas de «*subordinación ultra-contractual*».
- **Intensificación del ritmo de trabajo:** la nueva situación de fuerza del empleador puede transformarse en una exigencia de mayor intensidad en el ritmo de trabajo. La *reingeniería*, nueva forma de gestión empresarial, ha promovido procesos de reorganización que se fundamentan en la reducción de la plantilla para una misma cantidad de trabajo, destruyendo empleos por un lado, y sometiendo a las/os trabajadoras/es restantes a una mayor intensidad de trabajo. La aceptación de las condiciones resultantes por parte de la aún trabajadora sólo puede explicarse desde su carácter coercitivo.
- **Realización de tareas:** las funciones y actividades que la trabajadora pacta con el empleador en el contrato laboral pueden ser ampliadas a petición del este último en función de sus necesidades de gestión laboral. También se puede dar la contratación en una categoría inferior a las tareas que la trabajadora realiza.
- **Predisposición geográfica:** el trabajo asalariado suele implicar en la mayoría de los casos el desplazamiento a los centros de trabajo.

Estos fenómenos de *subordinación ultra-contractual* responden a un solo proceso cuya esencia es la *flexibilización* de las relaciones laborales, proceso que sólo puede realizarse mediante la combinación de las reformas de la legislación laboral y la transformación degradante de las condiciones socio-económicas de la clase trabajadora.

Esta función disciplinante de la precariedad ya era identificada por Bourdieu:

“Cuando el paro alcanza tasas muy elevadas y la precariedad afecta a una parte muy importante de la población, obreros, empleados del comercio y la industria, pero también periodistas, maestros, estudiantes, el trabajo se convierte en algo excepcional, deseable a cualquier precio, que sitúa a los trabajadores a merced de quienes los emplean, que, como se puede ver todos los días, usan y abusan del poder que así se le ha dado. La competición por el trabajo va acompañada de una competición en el trabajo, que también es una forma de competición por el trabajo, que hay que conservar, a veces a cualquier precio, contra el chantaje del despido” (Bourdieu, 1999: 123-124).

Bourdieu no ha sido el único sociólogo que ha identificado la función disciplinante de la precariedad, a lo largo de la tesis hemos visto como Boltansky y Chiapello han identificado a ésta –como todos aquellos que se relacionan con la excusión– como condición para una mayor intensidad en la explotación de la fuerza de trabajo. Podemos sumar las aportaciones de Laval y Dardot en una síntesis:

⁷⁸ En el Capítulo 8 comprobaremos el porcentaje de horas extras que no se llegan ni a pagar (en el Estado español ha superado el 50%), lo cual delata el carácter coercitivo de este fenómeno (dificilmente se puede explicar que las/os trabajadoras/es acepten realizar horas extras que a menudo ni se pagan si no tenemos en cuenta la presión coercitiva que la vulnerabilidad ejerce sobre éstos).

“La erosión progresiva de los derechos vinculados a la condición del trabajador, la inseguridad instalada paulatinamente en la masa de asalariados mediante las «nuevas formas de empleo» precarias, provisionales y temporales, las mayores facilidades para el despido, la pérdida de poder de compra hasta el empobrecimiento de facciones enteras de las clases populares, son otros tantos elementos que han producido un incremento considerable del grado de dependencia de los trabajadores respecto de sus empleadores. (...) la naturalización del riesgo en el discurso neoliberal, la exposición cada vez más directa de los asalariados a las fluctuaciones del mercado mediante la disminución de las protecciones y las solidaridades colectivas no son sino dos caras de una misma moneda. Haciendo recaer los riesgos sobre los asalariados, provocando el aumento de la sensación de riesgo, las empresas han podido pedir de ellos una disponibilidad y un compromiso mucho más importantes” (Laval y Dardot, 2012: 333-334).

La pérdida de poder de la clase trabajadora

La *vulnerabilidad* no es sólo una condición que se vive de forma individual, es también una condición sufrida por la clase trabajadora en cuanto que colectivo formado por intereses comunes frente a los del empresariado. Una *vulnerabilidad* cada vez más amplia e intensa dilapida la posición de fuerza de la clase trabajadora al neutralizar los principales medios de lucha con los que cuenta ésta. Se ha dado un proceso de debilitamiento de la clase trabajadora marcado por cambios de diversas características pero que podemos identificar en tres efectos: individualización de las relaciones de las/os trabajadoras/es con los empleadoras/es, el trasvase del riesgo del capital al/la trabajador/a y la erosión de la negociación colectiva.

El modelo neoliberal supone la vuelta a unas condiciones en las que la lógica mercantil, que presupone la igualdad entre las partes contratantes, vuelve a prevalecer frente a los progresos del modelo social (aquellos que ejercían una función tuitiva sobre la identificada como parte débil). La nueva omisión de esta inequidad entre partes propicia la aparición de contratos que, tal y como exponía Durkheim, no pueden considerarse justos:

“Toda superioridad tiene su repercusión sobre la manera de formarse los contratos; (...) falsea las condiciones morales del cambio. Si una clase de la sociedad está obligada, para vivir, a hacer aceptar a cualquier precio sus servicios, mientras que la otra puede pasarse sin ellos, gracias a los recursos de que dispone, y que, por consiguiente, no son debidos necesariamente a alguna superioridad social, la segunda impone injustamente la ley a la primera. Dicho de otra manera, no puede haber ricos y pobres de nacimiento sin que haya contratos injustos. Con mayor razón ocurriría así cuando la misma condición social era hereditaria y el derecho consagraba todo género de desigualdades” (Durkheim, 1982: 451).

La consecuencia de dicha desigualdad de poder para Durkheim es que la *solidaridad social*, fundamento aglutinador de la sociedad, languidece.

El carácter auto-poiético del sistema capitalista ha permitido a éste evolucionar sorteando los principales mecanismos de lucha de la clase trabajadora, y su desarrollo más sofisticado es precisamente el modelo neoliberal. Por ello debemos interpretar algunas de las características del capitalismo neoliberal –y las transformaciones que se vienen dando desde el inicio de la crisis– en este sentido, esto es, como formas de superar temporalmente el tradicional conflicto Capital–Trabajo y de hacer prevalecer la inequidad previa al contrato laboral (perpetuando la dependencia económica del/la trabajador/a al empresariado).

Con las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores flexibilizadas (facilidad para el despido del/la trabajador/a y la contratación de su sustituto) e individualizadas (la suerte de cada trabajador depende de su actuación particular y no de la unidad del colectivo) se produce una nueva forma de desventaja para la posición de las/os trabajadoras/es. En esta situación las empleadoras pueden establecer la competencia interna entre trabajadoras como mejor medio para alcanzar una mayor disciplina laboral. El miedo al despido, los valores individualistas, la pérdida de identidad y unidad de la clase trabajadora, la existencia sobre-abundante de trabajadores potencialmente sustitutos, etcétera, todos ellos son fenómenos que hacen del/la trabajador/a un sujeto más dócil y sumiso ante la autoridad del empleador:

“Desde el punto de vista neoliberal, la precarización del empleo no es un subproducto accidental; por el contrario, es la supuesta solución al problema del empleo. Lo que empezó siendo una arista del mercado laboral y se extendió a los servicios de baja calificación constituye hoy un fenómeno omnipresente. (...) Estas formas de organización generan una multitud de trabajadores temporales que viven en un permanente estado de inseguridad, privados de todos y cada uno de sus derechos laborales. Su precariedad sirve, además, para instaurar el miedo en los demás empleados permanentes que sí gozan de derechos. Producir un grupo enorme de proletarios en el siglo XXI inyecta un grado de temor e inseguridad en el mercado laboral que no se había visto por décadas en los países industrializados” (OIT, 2012: 50).

Esta situación es evidente cuando contrastamos la capacidad de acción del/la trabajador/a precario/a y su acceso a los medios tradicionales de lucha de la clase trabajadora: quién ve su puesto de trabajo peligrar o sufre la amenazadora condición de una relación laboral frágil que puede ser rescindida por la simple decisión de su empleador, estará intensamente persuadida de no participar en formas de movilización de la clase trabajadora, como la huelga, los paros o la sindicalización, que perjudican de forma directa a quien decide sobre su continuidad en el puesto de trabajo. Estas formas de protesta fueron concebidas para etapas anteriores del sistema de producción en las que el capital tenía una mayor dependencia de sus trabajadores y éstos disfrutaban de unas significativamente mejores condiciones de estabilidad y protección laboral, lo cual era utilizado por éstos en su pugna contra el capital.

Pero las características del empleo precario le hacen especialmente propicio para desactivar, anular o neutralizar estas formas de protesta, a lo cual se suma el impacto de la globalización y la amenaza de la deslocalización que el capital puede ejercer sobre las/os trabajadoras/es locales. Tal y como exponían Boltansky y Chiapello, en este mundo global quién adquiere la capacidad de alta movilidad (el capital) puede arrebatarse a los inmóviles (las/os trabajadoras/es locales) todo resquicio de poder.

Del mismo modo, las/os trabajadoras/es precarias/os suelen estar impedidas de participar en los procesos de negociación colectiva, la cual es el principal mecanismo identificado por la OIT (2016) que permite salvaguardar las condiciones laborales y salariales de las/os trabajadoras/es. Además, la negociación colectiva ha sufrido varias reformas, las últimas entre 2012 y 2014 (véase *supra*: 5.3), con las que se ha producido un

“cambio de enfoque sustancial en el que la negociación colectiva se contrae y pierde significación en su consideración de institución cardinal del sistema constitucional de relaciones laborales al resultar afectada en su autonomía, en sus funciones y en la fuerza vinculante de sus resultados negociales, y se potencia, en cambio, en la de instrumento de flexibilidad interna para la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades empresariales y a los requerimientos del mercado” (Casas Baamonde, 2014: 305).

De este modo, se reduce el efecto protector sobre las/os trabajadoras/es como colectivo, función original de la negociación colectiva, la cual ha pasado de ser *obstáculo* a ser *instrumento* (*Ídem*) para la flexibilización de la gestión empresarial de la *fuerza de trabajo* asalariada a través de cambios como la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente a convenios de instancia superior (lo que debilita la unidad de la clase trabajadora al atomizar los espacios de confrontación con el capital) o la eliminación de la *ultra-actividad* del convenio colectivo (forzando a la parte trabajadora a un nuevo acuerdo ante el límite de duración del convenio vigente).

Este mismo proceso de desmantelación del poder equilibrador de la negociación colectiva se ha repetido en otros países como parte de lo que ha sido la transformación neoliberal: “*Hemos creado unas reglas del juego que debilitan el poder negociador de los trabajadores frente al capital, y por consiguiente los trabajadores han salido perjudicados. La escasez de puestos de trabajo y las asimetrías de la globalización han creado una competencia en el empleo donde los trabajadores han salido perdiendo y los dueños del capital han salido ganando*” (Stiglitz, 2012: 347).

En definitiva, y como parte sustancial del planteamiento de esta tesis, estamos con Bourdieu cuando afirma que “*la precariedad laboral se inscribe en un «modo de dominación» de nuevo cuño, basado en la institución de un estado generalizado y permanente de inseguridad que tiende a obligar a los trabajadores a la sumisión, a la aceptación de la explotación*” (Bourdieu, 1999: 125-126).

6.3.1 Vidas erráticas: la vulnerabilidad existencial

La *vulnerabilidad* no es sólo una condición que se vive en el ámbito laboral, en la relación con el empleador, al contrario, ésta afecta a la existencia del/la trabajador/a como persona que no puede acceder a las condiciones que socialmente se consideran dignas. En una sociedad constituida sobre el trabajo como elemento vertebrador de inclusión social, desarrollar una trayectoria laboral errática puede tener severas consecuencias para el/la trabajador/a en diversos aspectos: falta de realización personal, inestabilidad en su trayectoria vital, falta de acceso a los sistemas de protección social, etcétera.

Hace dos décadas, en los 90, cuando el modelo neoliberal estaba en pleno auge, Bourdieu ya advertía que

“la precariedad laboral está actualmente en todas partes. (...) la desestructuración de la existencia, privada, entre otras cosas, de unas estructuras temporales, y la degradación de las relaciones con el mundo, el tiempo y el espacio que provoca. La precariedad laboral afecta profundamente a quien la sufre: al convertir el futuro en algo incierto, impide cualquier previsión racional y, en especial, aquel mínimo de fe y esperanza en el futuro que es preciso poseer para rebelarse, sobre todo colectivamente, contra el presente” (Bourdieu, 1999: 121).

Desde entonces la tendencia hacia una mayor precariedad y, por lo tanto, *vulnerabilidad*, no ha hecho más que incrementarse, intensificando sus efectos para una parte cada vez mayor de la población.

La centralidad social del trabajo asalariado se institucionalizó con el desarrollo del modelo social, creando una nueva forma de ciudadanía que tendría su fundamento precisamente en el trabajo y en los mecanismos a los que a partir de éste se accedían. Con el modelo neoliberal se producen las tendencias de precariedad y empobrecimiento para gran parte de la clase trabajadora, poniendo en crisis el modelo laboral anterior, el que se basaba en la estabilidad y protección de las/os trabajadoras/es. Esta crisis afecta de pleno

a las personas precisamente porque el trabajo sigue siendo central en nuestra estructura y organización social, sin que la crisis que éste ha sufrido haya sido superada por un nuevo elemento vertebrador del conjunto social. Luís Enrique Alonso (2007) señala que las condiciones laborales en auge durante la etapa neoliberal dan lugar a un modelo biográfico fragmentado, precario, a expensas de reciclarse y actualizarse como sujeto productivo en dependencia de las necesidades de las empresas-red, dominadas por la inseguridad y la precariedad.

Con la crisis del trabajo se produce una crisis de la sociedad que se expresa de forma latente en fenómenos que reflejan la anomía, la descentralización, la falta de sentido de una vida en la que el referente central, esto es, la institución que debe servir de modo de socialización e integración económica para las personas, deja de ser realizable para una parte cada vez *mayor* de la población:

“El trabajo precario despoja a las personas de la estabilidad que necesitan para tomar decisiones a largo plazo y para planificar sus vidas. Los trabajadores temporales, en particular, sienten que no pueden pensar en casarse, en tener hijos ni en comprar una casa debido a la incierta continuidad de sus contratos y, por lo general, a los salarios bajos” (OIT 2012: 42)

Las consecuencias de esta situación son tan problemáticas como dispersas, lo que oculta muchas veces relaciones complejas entre patologías sociales en auge e instituciones sociales en crisis. Los principales aspectos en los que se vive la vulnerabilidad, la precariedad y, en definitiva, una vida errática en torno al trabajo son:

- **Ubicación y estructuración vital:** mediante la permanencia en un puesto de trabajo estable una persona adquiere la estabilidad necesaria para su planear su vida, establecerse, concebir y desarrollar proyectos personales. Una trabajadora que no tiene certidumbre sobre su puesto de trabajo, o directamente no lo tiene, no puede proyectar objetivos o metas tan generales como la emancipación del hogar paterno, la formación de una familia o la independencia económica que posibilita la realización personal. Estudios como el de Dörre (2006) reflejan como la carencia de estabilidad profesional impide a las/os trabajadoras/es temporales establecer un “*plan de vida coherente*”; otros estudios (Addison y Surfild, 2009) señalan como incluso las/os trabajadoras/es que en un primer momento eligen una contratación flexible dejan de encontrarle beneficios a los cuatro años de estar bajo dicha contratación.
- **Reciprocidad con la sociedad:** el trabajo establece para la persona que lo realiza una relación de reciprocidad con el conjunto social. Quien trabaja se percibe a sí mismo y es reconocido por los demás como persona que cumple con sus obligaciones de cara al conjunto social. Tal y como Imanol Zubero señala, “*cada ciudadano debe tener el derecho a un nivel de vida normal, pero debe tener también la posibilidad (el derecho y el deber) de proporcionar a la sociedad el equivalente-trabajo de lo que consume, pues en esto estriba el derecho de no depender para su subsistencia de la buena voluntad de los decisores políticos*” (Zubero, 190-191). De este derecho a trabajar para devolver a la sociedad lo que ésta le da se establece una relación de reciprocidad e igualdad entre el/la trabajador/a y el conjunto social, lo cual sirve para su emancipación y realización personal. Quién no logra realizarse como trabajador se puede ver sometido a la estigmatización social del *parasitismo*, esto es, la acusación de ser un ser inútil sin provecho para la sociedad que sólo dilapida los recursos de ésta.

- **Identidad y realización personal:** el trabajo confiere a las personas una identidad social pública y el medio -aunque ciertamente parcial- de realizarse como personas. Una persona requiere de identidad social pública para ubicarse y presentarse en el ámbito social, consolidando las relaciones sociales que de ésta se derivan. La profesión o el oficio, esto es, la actividad que la personas realiza para los demás durante gran parte de su vida, es una de las principales formas de realización personal y su primera carta de presentación, el primer elemento de estructuración identitaria y social y de reconocimiento frente a los demás.
- **Acceso a sistemas de protección social:** gran parte de los sistemas de protección social constituidos sobre el S.XX, como el *conservador*, *corporativista* o *continental* (precisamente al que pertenece el sistema español), se basan en la incorporación y la permanencia en un trabajo asalariado con el que se paguen las cotizaciones que dan acceso a los sistemas de protección social. La imposibilidad de acceder a puestos de trabajo y permanecer en ellos de forma estable desbaratan el acceso al sistema de protección social para el/la trabajador/a precario/a, quién no podrá acceder en condiciones satisfactorias a prestaciones como la de desempleo o el sistema de pensiones de jubilación.
- **Autonomía y emancipación:** la contraprestación económica que el/la trabajador/a recibe en forma de salario sirve a éste para acceder a los principales recursos necesarios para realizar su propia soberanía personal y eliminar cualquier forma de dependencia respecto a instancias superiores. Si bien es cierto que el/la trabajador/a renuncia a su propia autonomía y libertad en el ámbito laboral, lo hace a cambio de recibir la retribución que le permita retener cierta soberanía en el ámbito vital. En una sociedad tan mercantilizada como la nuestra, en la que muchas formas de socialización y realización personal están directamente relacionadas con el pago monetario, quién sufra la escasez económica -o la incertidumbre sobre el futuro de ésta- sufrirá serias dificultades para participar de forma integrada en dichas formas, generando con ello la desafiliación social y estigmatización.

Cuando se analiza la precariedad y la *vulnerabilidad* es habitual referirse a la exposición al riesgo, a la incertidumbre, al sentimiento de inseguridad, en definitiva, a una situación de potenciales amenazas pendiendo sobre quien las sufre. Pero la *vulnerabilidad* no es sólo una situación de potencial amenaza, sino de amenazas materializadas: una situación de derrota, un perdedor, de frustración, desengaño y, en definitiva, de dependencia y subordinación para una parte significativa de la población que sufre el fracaso de su proyección profesional, la desestructuración de su trayectoria vital, etcétera.

6.4 Variables claves

Para profundizar en el concepto de *neoproletariado* debemos observar determinados factores -como las variables que mejor explican su incidencia en la población- y elementos -como la consecuencia de su aparición en el conjunto o el modo de dominación- que son relevantes para su estudio. El impacto de la *vulnerabilidad* no afecta a todas/os las/os trabajadoras/es por igual. Existen determinados factores que condicionan intensamente los riesgos a los que se puede estar expuesto en relación a la precariedad laboral y la degradación salarial. Los dos primeros factores son variables demográficas que atraviesan toda la estructura social: sexo y edad. La tercera es un atributo individual

del/de la trabajador/a: los estudios o formación. A partir de estas variables esperamos explorar la diversidad de situaciones que se dan dentro de la figura de *neoproletariado*.

6.4.1. Sexo: la doble subordinación y explotación de la mujer

Comenzamos por el factor sexo por ser la más flagrante desigualdad entre personas dentro de la clase trabajadora de *estatus bajo*. La mujer ha sufrido una constante y contradictoria evolución en su participación en el mercado de trabajo asalariado. Pese a que habitualmente se suele achacar a la tradición de nuestra sociedad patriarcal la exclusión de la mujer del ámbito asalariado, libros históricos como *El Capital* (Marx, 2014) reflejan que durante el S.XIX, en pleno proceso de industrialización, multitud de mujeres participaban en el trabajo asalariado, sobre todo aquellas que se encontraban en los masivos estratos pobres de la clase trabajadora. Dicha participación era degradada respecto al trabajo masculino, tanto en términos salariales, como funcionales y de reconocimiento social. Las mujeres, al igual que muchas niñas y niños, accedían al trabajo asalariado para realizar labores secundarias, auxiliares o tradicionalmente relacionadas con ellas, ya que se consideraba que su capacidad laboral era significativamente menor a la de los hombres.

Sería precisamente la limitación de explotación de niños y mujeres uno de los primeros pasos que daría lugar a la creación del Derecho del Trabajo, estableciendo las primeras leyes laborales que tenían la intención de proteger a la clase trabajadora de los excesos del Capital⁷⁹. La motivación de esta legislación tuitiva era en parte instrumental: políticos y legisladores trataban de evitar la degradación social evidente que suponía para la clase trabajadora la explotación intensiva de todos sus miembros. De esta reflexión nacería el modelo de núcleo familiar burgués por excelencia que se consolidaría precisamente con el modelo social: la división sexual del trabajo en la estructura familiar en torno al hombre como productor en el ámbito asalariado, y la mujer como reproductora en el ámbito doméstico.

Nos encontramos ante una de las grandes transformaciones efectuados en el campo de la biopolítica, esto es, el rediseño de una institución social tan importante como es la familia bajo fines de organización social y eficiencia económica que van mucho más allá del mero ámbito monetario. Se establecía un modelo de reproducción de la clase trabajadora acorde con las características y necesidades del sistema capitalista: el hombre destinaba su trabajo a la producción de plusvalía, la mujer trabajaría en la manutención del hombre y en la reproducción de su *prole*, asegurando la continua disponibilidad de *fuerza de trabajo* para las siguientes generaciones. En esta estructura familiar se reproduciría precisamente una similar subordinación a la que el trabajador se ve expuesto con su patrón: el monopolio sobre el salario otorgaría al hombre el poder sobre los principales recursos familiares, estableciendo para la mujer una relación de dependencia y subordinación respecto al varón.

El movimiento feminista no tardaría en denunciar esta subordinación sobre todo a partir de la crisis del modelo social, exigiendo para la mujer el acceso al mundo asalariado en igualdad de condiciones que los hombres. Con el modelo neoliberal se materializó

⁷⁹ En el Estado español se legisló en 1873, durante la I República, la Ley Benot con la intención de proteger a la infancia de la intensa explotación laboral a la que se veía sometida por parte del capital. Esta ley establecería una edad mínima para trabajar (10 años) y una jornada con horas limitadas para los niños y niñas de entre 10 y 13 años, así como unas condiciones de seguridad e higiene mínimas. Sería la primera ley de protección laboral en el Estado español.

parcialmente dicha reivindicación: la mujer, en pocas décadas, accedió masivamente al mercado asalariado. Pero este proceso de transformación no fue completo y no se materializaron dos reivindicaciones que eran fundamentales para la emancipación femenina: la igualdad de condiciones en el mercado asalariado y el fin de la división sexual del trabajo dentro del ámbito familiar una vez que la mujer también participaba del trabajo asalariado.

La situación de la mujer en el sistema socio-económico actual ha arrastrado los problemas que derivan de aquel proceso totalmente incompleto de emancipación femenina. Las mujeres sufren en el ámbito laboral peores condiciones en casi todos los aspectos (salvo la siniestralidad laboral) que los hombres: están más expuestas a las formas de trabajo precario y la brecha salarial entre sexos sigue reflejando la gran disparidad salarial. De esta mayor *vulnerabilidad* deriva una mayor subordinación, a lo que hay que sumar el impacto que una sociedad patriarcal tiene en el interior de las relaciones laborales, como puede ser el acoso o el menosprecio.

En el ámbito familiar se sigue dando una situación de subordinación y sobre todo explotación en el sentido de que la mujer se sigue haciendo cargo mayoritariamente de las tareas de reproducción, manutención y cuidados. Su acceso al mercado laboral no ha servido en la mayoría de los casos para el equilibrio en el reparto de tareas en el ámbito familiar. Cabe destacar también el perjuicio que supone esta doble función productora y reproductora que se exige en la actualidad a las mujeres debido a su incompatibilidad intrínseca: las mujeres se pueden ver seriamente perjudicadas en el acceso al mercado laboral por la posibilidad potencial del embarazo y de las consecuencias de éste, ello merma la valoración de la mujer como trabajadora, lo que se refleja en sus condiciones y aspiraciones laborales; en el mismo sentido, las mujeres que trabajan en el ámbito laboral pueden ver serias dificultades para compatibilizar dicha actividad con una posible maternidad, lo que puede provocar la posible renuncia a una de las dos.

Esta doble subordinación y explotación, lejos de atenuarse con la crisis económica, se agrava para las mujeres: *“lo más probable es que de esta crisis salgamos con un nuevo orden redistributivo y de género caracterizado por el incremento del trabajo a tiempo parcial, la privatización del cuidado, la precarización del empleo y la vida, y la consiguiente pérdida de autonomía y libertad y de participación en la «res pública»”* (Lina Gálvez en Carrasco *et al*, 2014: 212).

Además persiste un sistema patriarcal de división sexual del trabajo, ya no sólo en el ámbito familiar, donde la mujer sigue asumiendo las principales cargas en cuanto al trabajo doméstico, reproductivo y de cuidados, sino también en el ámbito laboral, donde se da una división del trabajo en función del sexo: *“las mujeres y los hombres tenemos asignados diferentes roles sociales, que alimentan una división sexual del trabajo estructurada de forma jerárquica y generalmente perjudicial para las mujeres, al minusvalorarse muchas de las tareas asignadas a las mismas”* (Yolanda Jubeto en Carrasco *et al*, 2014: 123). El hombre es habitualmente destinado a trabajos que van desde las actividades meramente físicas -como aquellos empleos en los que simplemente se requieren dos manos, habitualmente en la industria-, como es el caso de las/os trabajadoras/es que ocupan los estratos más bajos, hasta puestos de responsabilidad, mando o creatividad, caso de las/os trabajadoras/es mejor situados en la estructura salarial. La mujer, en cambio, accede a trabajos serviciales o auxiliares, como formas periféricas de la actividad laboral, casi siempre subordinadas y poco reconocidas, y también a puestos donde ejerce una función estética, siendo degradada a mero elemento ornamental donde

su actividad apenas va más allá de la de ser un maniquí portador de la estética de la empresa o servir de reclamo sexual para clientes masculinos.

6.4.2 Edad: la Generación fracasada

La segunda variable demográfica que tiene especial relevancia entre los *neo-proletariados* y en el impacto de la *vulnerabilidad* es la edad. Podemos considerar que la edad refleja dos datos: por un lado, el grupo de edad al que se pertenece, distinguiendo entre jóvenes, adultos y personas mayores; por otro lado, también podemos considerar que la edad distingue también entre generaciones, lo cual tiene una importancia no siempre reconocida. A menudo, las diferencias entre trabajadores en función de edad no responden tanto a la pertenencia a diferentes colectivos etarios (como ser *joven* frente a *adulto*), sino por la pertenencia a una determinada generación, lo que implica haber estado sometido a las mismas condiciones y tendencias de la estructura socio-económica y sobre todo del mercado de trabajo, y su correspondiente legislación en constante reforma. Esta cuestión se refleja en el hecho de que *ser joven* es una condición que se está ampliando hasta edades cada vez mayores debido a que hay casi toda una generación que no puede superar dicha condición: conforme esta generación se hace mayor, se amplía la franja de *jóvenes*. No es difícil observar como en la sociedad actual hay multitud de personas que, superando la treintena de edad, siguen viviendo en condiciones propias de la juventud e incluso identificándose como tal.

Precisamente este fenómeno, el del alargamiento de la etapa de juventud hasta edades tardías e incluso la imposibilidad de su superación, está directamente relacionado con la *vulnerabilidad* en el ámbito laboral y con el modelo neoliberal. La juventud se define por ser una etapa de transición entre la niñez y la adultez (etapas estacionarias) entre las cuales se sitúa al ser una condición parcial entre el acceso a libertad y autonomía que se da en la etapa adulta y la falta de responsabilidad que se da en la niñez y que precisamente lo diferencia de la edad adulta. Esta libertad sin responsabilidades es para muchas personas transitoria, situación a superar en el momento en el que logren hacerse cargo de responsabilidades que les realizarán como adulto: emanciparse del hogar paterno, formar familia, asentarse y establecerse, desarrollar una carrera profesional, etcétera.

La cuestión reside en que un acceso errático al trabajo asalariado, principal dispensador de los recursos necesarios para la toma de responsabilidades, impide de facto una superación de la etapa de juventud, alargándose de forma dramática la realización del/la trabajador/a como persona adulta e incluso quedando atrapado en el limbo etario que supone una etapa transitoria como la juventud.

No es difícil observar la afinidad entre el concepto de juventud actual y los fundamentos sociales del modelo neoliberal. No es casualidad que la juventud sea un ideal tan profusamente promocionado y alabado a nivel mediático y publicitario ya que refleja el arquetipo del sujeto neoliberal: una vida precaria, cortoplacista, consumista, hedonista, con preferencia por el riesgo, la adaptación, la flexibilidad y exenta de responsabilidades con otros. Pero la promoción del ideal de la juventud oculta las verdaderas condiciones de existencia de la juventud real, aquellas en las que imperan de forma intensa las tendencias que generan la *vulnerabilidad*, omitiéndose la frustración de vivir una condición potencial que no llega a materializarse y el fracaso al que se ven abocados muchos jóvenes al ver frustrados sus intentos de inserción digna en el mercado laboral.

Todo este proceso ha sido vivido por una generación, que nosotros identificamos como los nacidos ya dentro del *Régimen del 78*, de la que se dice es la mejor preparada en cuanto a estudios y formación, y que ha accedido a un mercado laboral transformado por el modelo neoliberal, lo que les ha supuesto sufrir unas condiciones laborales degradadas respecto a la generación anterior, aquella que entró al mercado laboral durante el modelo social, accediendo a puestos de trabajo con las características propias de éste.

Es la pertenencia a dicha generación (y las condiciones históricas de acceso al mercado laboral que ella implica) lo que ha determinado que la juventud actual, y todos aquellos que se encuentran en una condición de *juventud ampliada*, sufran en mayor medida la incidencia de las condiciones que constituyen la *vulnerabilidad*. Esta generación a menudo se ha querido disfrazar con nominaciones que tratan de dulcificar las duras condiciones sociales, laborales y económicas a las que sus miembros se ven sometidos, como el concepto *millenials* que trata de adscribir a la juventud las características promocionadas por el modelo neoliberal, como es la filia por la aventura, el riesgo, el emprendimiento, la adaptación, la flexibilidad, etcétera. En cambio, lo que realmente define a esta generación es la intensa pérdida en términos de derechos, condiciones y garantías que ha sufrido respecto a la generación anterior, la derrota histórica a la que se ha visto sometido antes incluso de poder presentar batalla, por lo que sería más conveniente hablar de *generación perdedora* o *generación fracasada*. Una generación en la que una parte significativa de ella vive trayectorias erráticas y cuyas consecuencias en el medio plazo están por ver.

Un segundo grupo de edad -esta vez sí en sentido etario y no generacional- es especialmente destacable por su exposición a la *vulnerabilidad*: las/os trabajadoras/es que acercándose a la edad de jubilación (podemos considerar a los mayores de 50) se ven privados de las condiciones laborales que les permitan acceder a unas condiciones de jubilación dignas. Si trabajadoras que se aproximan a la edad de jubilación pierden el trabajo encontrarán serias dificultades para encontrar otro, ante las preferencias de los empleadores, y ello repercutirá severamente en su jubilación, cuyas condiciones se calculan en función de los últimos años de actividad laboral. Estas trabajadoras, al igual que los jóvenes precarios, se encuentran en un limbo vital: todo se desmorona antes completar el último tramo de su trayectoria laboral, lo que arruina la superación de la etapa laboral para acceder a la jubilación, quedando en un vacío en los sistemas de protección diseñados sobre la ficción del trabajo durante toda la vida activa.

6.4.3 Formación: los estudios ya no son garantía

Tradicionalmente la condición de vulnerabilidad ha estado directamente relacionada a trabajadores con bajos estudios o formación básica que los situaban en la parte de baja de la estructura laboral: sólo podían aspirar a los peores puestos de trabajo. Pero la evolución del mercado laboral durante las últimas décadas y la llegada al mercado laboral de toda una generación con mayor nivel de estudios ha destapado una situación significativamente diferente: en la actualidad quienes copan los empleos precarios y de salarios bajos ya no pueden ser reducidos a trabajadores con estudios o formación bajos, la realidad actual refleja que trabajadores con estudios medios y superiores caen también en formas de empleo precarias y salarialmente degradadas.

Esto constata un hecho que está presente en nuestra concepción hipotética: ser *neoproletariado*, esto es, ser trabajador precario y/o con salarios escasos, no está determinado por los estudios o la formación, sino por las condiciones en las que se accede

al mercado asalariado en relación a la formación y cualidades demandadas por los empleadores y las ofrecidas por las/os trabajadoras/es. Por ello, en el mercado de trabajo actual no hay nivel de estudios que garantice un correcto acceso al mismo, tener estudios superiores no garantiza librarse de la *vulnerabilidad*. La dimensión creciente del fenómeno de la *sobre-cualificación* (trabajadoras con estudios superiores que se ven abocadas a empleos que requieren una cualificación significativamente inferior) refleja esta tendencia. Sólo la mayor demanda por parte de empleadoras de determinados títulos o formaciones puede dar al trabajador la certidumbre sobre su futuro laboral, pero ésta es una situación coyuntural dependiente de las dinámicas de las tendencias del mercado laboral: una crisis en el sector o la llegada masiva de estudiantes a estudios ampliamente demandados puede dar a lugar a una saturación de la demanda que haga caer a éstos a unas condiciones de *proletarización*.

Concepciones como la de *empleabilidad* enfocan en las/os trabajadoras/es precarizadas/os el núcleo de la problemática: son características de éstas las que generan tales tendencias. Nuestro planteamiento es precisamente el contrario: el foco se debe situar sobre los empleos ofrecidos en el mercado laboral, los cuales en su mayoría son de baja calidad en cuanto a condiciones laborales y salariales. La llegada masiva de toda una generación mejor preparada que la anterior pero sometida a unas mayores tasas de precariedad, escasez salarial y desempleo refleja el hecho de que concepciones como el de la *empleabilidad* no pueden solucionar estas problemáticas tendencias, sino agravarlas: una mejora general de la empleabilidad de las/os trabajadoras/es amplía el *proceso de proletarización* hasta aquellas/os trabajadoras/es que hasta entonces escapaban de dicho proceso. Tal y como apunta Castel, se produce una *desestabilización de los estables*. El origen del problema es sistémico: existe un amplio número de empleos de baja calidad, con condiciones contractuales y salariales degradadas respecto al *trabajo de referencia*, cuyos requisitos formativos son bajos o mínimos, mientras que los empleos en condiciones dignas escasean en relación al número de trabajadores que optan a ellos. Esta lógica aboca por necesidad a un número amplio de trabajadoras con estudios medios o superiores a conformarse con empleos degradados: siempre habrá una masa significativa de trabajadores en condiciones de *vulnerabilidad* porque el impacto de ésta depende de las condiciones del mercado laboral y no de lo que hagan las/os trabajadoras/es.

7 El neoproletariado en el Estado español y en el mundo

En los últimos años, sobre todo a partir de la crisis del sistema neoliberal, han sido muchos los trabajos académicos y los informes de importantes instituciones que han aportado diversos análisis de toda la etapa neoliberal (desde su auge en los 70 hasta su crisis a partir de 2008) identificando tendencias socio-económicas en alza que están estrechamente relacionadas con las investigadas en esta tesis. Además, contamos con abundantes fuentes de datos estadísticos que nos permiten hacer estimaciones de la evolución y la magnitud de las tendencias que ilustran la degradación del mercado laboral y producen las condiciones de vulnerabilidad que definen al neoproletariado.

7.1 El neoproletariado en el mundo

A nivel global destacan una serie de tendencias que están directamente relacionadas con nuestro objeto de estudio, como son el aumento de los bajos salarios, de las/os trabajadoras/es pobres y de la brecha salarial entre los sueldos bajos y los súper-sueldos y que dominan las dinámicas salariales en la mayoría de los países del mundo. El hecho de que estas tendencias hayan sido claramente dominantes a nivel internacional refleja que se trata de fenómenos estructurales, esto es, surgidos del modo de funcionamiento del sistema económico desde que en los 70 y 80 se instalase el modelo neoliberal. Por ello, debemos descartar el planteamiento defendido tanto desde perspectivas liberales como posmodernas, que tratan de ver en estas tendencias el resultado de una serie de actuaciones individuales y particulares.

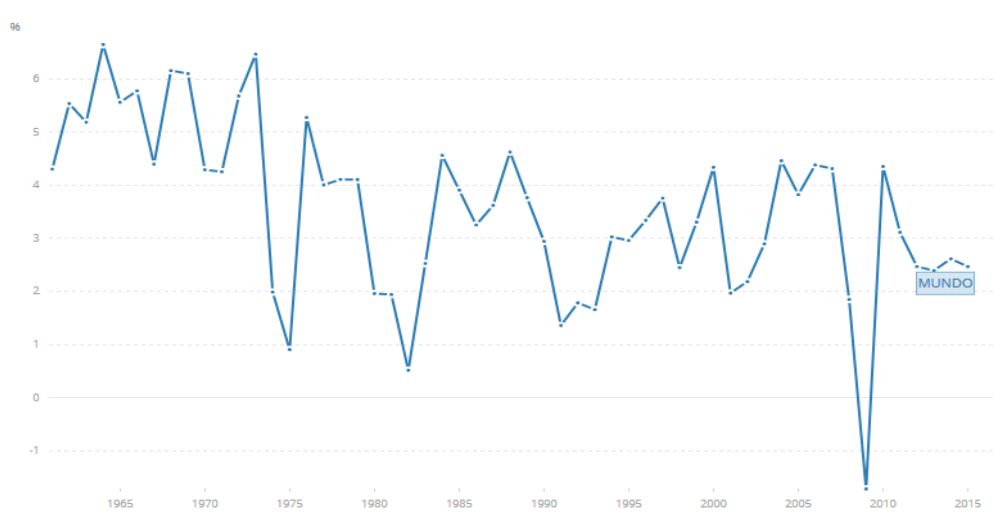
7.1.1 *Las tendencias a nivel internacional*

A nivel global se puede observar el auge de importantes desequilibrios económicos que han aumentado intensamente durante la etapa neoliberal. En este nivel son más visibles determinadas tendencias a la vez que otras pasan desapercibidas (como la precariedad de las/os trabajadoras/es, debido a los datos y al formato en el que se suelen analizar). Una tendencia central de la etapa neoliberal (y que explica en el fondo el sentido de las

transformaciones durante dicha etapa) es el auge de la desigualdad, que llega, en el marco global, a proporciones extraordinarias.

Debemos partir de los datos referentes al crecimiento económico a nivel mundial. Según Oxfam (2016A: 9) “*el tamaño de la economía mundial se ha más que duplicado en los últimos 30 años*”. El nivel total de riqueza se ha casi duplicado en los últimos 15 años, desde los 160 billones⁸⁰ de dólares en el año 2000 a 267 billones en el año 2015⁸¹. Con estas altas tasas de crecimiento económico cabe preguntarnos dos cuestiones: ¿Cómo ha sido el reparto global de la gran cantidad de riqueza generada en las últimas décadas? Y ¿Cuánto crecerá la economía mundial en los próximos años? Las respuestas a ambas preguntas son preocupantes: primero porque el reparto de la gran cantidad de riqueza generada en las últimas décadas ha sido intensamente acaparada por los mejor situados, reparto mucho más desigual que el pronosticado por los defensores de la globalización y del libre mercado (recordemos la *Curva de Kuznets*); y, segundo, porque las previsiones de crecimiento económico a nivel mundial durante los próximos años son preocupantes si atendemos a la desaceleración del crecimiento económico mundial que se va a producir según las propias previsiones del FMI (2016A). Dicho pronóstico no haría más que reforzar la tendencia a la baja a largo plazo del crecimiento económico a nivel global (lo cual concuerda con las teorizaciones de Piketty sobre la dificultad para mantener un alto crecimiento económico a largo plazo y sobre las tendencias a este respecto en el futuro a medio plazo).

Gráfico n°2: Evolución de la tasa de crecimiento económico (PIB) a nivel global durante los últimos 55 años.



Fuente: Banco Mundial.

El propio Fondo Monetario Internacional se ha visto obligado a hacer revisiones a la baja de forma continua desde 2011 en sus propias previsiones de crecimiento económico mundial de los próximos años: respecto a las previsiones realizadas en 2015, que auguraban un crecimiento del 3,6 en 2016, pasando a prever un 3,2 ya en abril de 2016 para el mismo año en el informe *Perspectivas de la Economía Mundial: Crecimiento demasiado lento y por demasiado tiempo* (FMI, 2016A), para hacer una nueva rebaja en las previsiones en Julio del mismo año, a partir del impacto del *Brexit* en la economía

⁸⁰ En dólares del año 2000 corresponde a 117 billones de dólares, equivalente a 160 billones de dólares de 2015

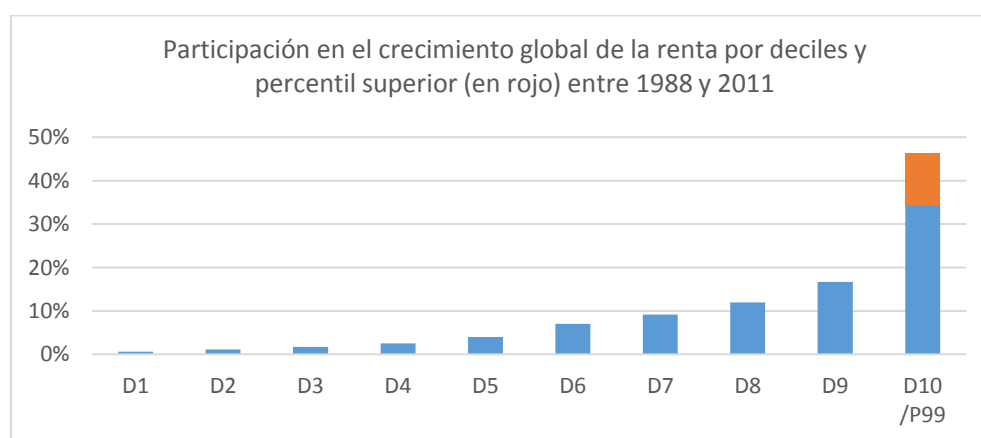
⁸¹ Datos correspondientes a Credit Suisse (2015) “*Global Wealth Databook 2015*”

mundial, pasando la previsión al 3,1% para 2016 y al 3,4% para 2017 (FMI, 2016B). No han sido considerados todavía en las estimaciones del FMI los posibles efectos de la victoria de Trump en las elecciones estadounidenses, que ha supuesto el segundo gran varapalo socio-político contra el proyecto de la globalización en una de las principales súper-potencias valedoras de la globalización neoliberal.

¿Por qué se está produciendo este estancamiento de la economía mundial? Tal y como refleja el propio FMI en el informe *Perspectivas de la Economía Mundial. Demanda reprimida: síntomas y remedios* (FMI, 2016C) la falta de demanda agregada es la principal causa de la parálisis económica (junto a factores que también pueden ser relacionados con ésta, como la caída del precio de las materias primas y la ralentización del crecimiento del comercio internacional). El consumo permanece estancado y las inversiones capitalistas se reducen debido a las poco halagüeñas perspectivas existentes. El motivo de este estancamiento - explorado en el tercer capítulo de esta investigación – se debe principalmente a dos factores: primero la problemática derivada de la hiperacumulación de capital y de los límites reales de la llamada *Ley de Say* (el incremento de la oferta no siempre garantiza el incremento de la demanda); segundo, los severos desequilibrios que se han producido durante las últimas décadas en el reparto de la riqueza y las rentas generadas.

La desigualdad económica es el proceso clave de la etapa neoliberal ya que constituye el fenómeno que mejor refleja los movimientos contradictorios entre los flujos de ingresos y las acumulaciones de riqueza que caracterizan (y, de hecho, fundamentan) dicha etapa. Los datos publicados en los últimos años referidos a la desigualdad de patrimonio reflejan su intenso incremento durante la etapa neoliberal, hasta el punto de haber situado esta problemática en el centro del debate socio-económico general, siendo identificada como una de las tendencias más peligrosas del sistema socio-económico actual. Los datos ofrecidos por diferentes instituciones así lo reflejan: según los informes sobre la riqueza mundial que anualmente publica Credit Suisse (2015) el patrimonio acumulado por el 1% más rico de la población es similar al patrimonio perteneciente al 99% restante de la humanidad. Los datos también indican que solamente las 62 personas más ricas del mundo tienen en su posesión más riqueza que el 50% de la humanidad (más de 3.500.000.000 de personas) más pobre (Oxfam, 2016).

Gráfico nº3: Participación en el crecimiento global de la renta por deciles, y percentil superior entre 1988 y 2011



Fuentes: World Panel Income Distribution; LM-WPID de Lakner y Milanovic (2013). El gráfico muestra el porcentaje de riqueza generada entre 1988 y 2011 que ha ido a parar a cada uno de los deciles y al percentil superior.

Por otro lado, la desigualdad en torno a los ingresos ha adquirido también enormes proporciones durante las últimas décadas, sobre todo en los países ricos (OCDE, 2011; Atkinson *et al.*, 2011; Immervoll y Richardson, 2011). Se ha producido un auge espectacular de los ingresos de los individuos que ya contaban con los mayores ingresos, tendencia que se hace notar sobre todo entre el 1% más rico en términos de ingresos. La evolución de la desigualdad en la fase madura de la etapa neoliberal ha sido más intensa puesto que la diferencia de renta entre el 10% más pobre de la población y el 10% más rica ha pasado de 7,6 billones de dólares en 1998 a casi doblarse (13,3 billones de dólares) en 2011. En términos individuales (per cápita) cada persona perteneciente al 10% más pobre de la población sobrevivía en 2011 con 261 dólares o menos (menos de 1\$ al día) mientras que las personas pertenecientes al 10% más rico disfrutaban de por lo menos una renta media per cápita 200 veces mayor que la de aquellos (Lakner y Milanovic, 2013). Según Oxfam (2016B), si se hubiera producido un reparto equitativo de la riqueza generada entre 1998 y 2011 entre los deciles de la escala, el decil más pobre hubiera pasado a contar con unos ingresos superiores a 4\$ diarios, lo que supondría una mejora sustancial respecto a su situación actual (casi quintuplicaría sus ingresos disponibles).

La degradación de los salarios

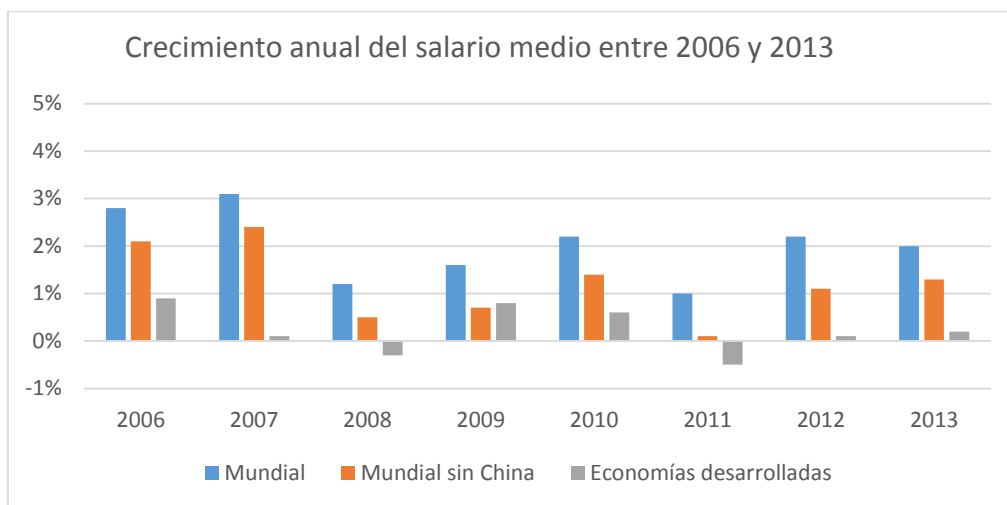
Si el auge de la desigualdad es importante en esta investigación es porque esta tendencia tan central como problemática ha sido causada por las transformaciones en el ámbito laboral y en la relación capital – trabajo: *“sin duda alguna, la fuente de renta que explica mejor la desigualdad de ingresos, su incremento o su disminución, la constituyen los salarios (...). Dada su importancia relativa en todos los hogares, la diferente evolución de los salarios más altos y los más bajos tiene un impacto determinante en la desigualdad y en la reducción de la pobreza”* (Oxfam, 2016B: 14). La mayoría de instituciones (OCDE, 2008; OIT, 2015) relacionan de forma directa la creciente desigualdad en la distribución de las rentas generadas en el mercado laboral con el aumento de la desigualdad durante la etapa neoliberal. Para una gran parte de los hogares, los salarios son la principal fuente de ingresos, sobre todo en los países ricos donde la mayoría de los hogares dependen de las rentas salariales, o en su defecto, de los subsidios. Podemos analizar la evolución de los salarios en dos sentidos: en su peso frente a otro tipo de ingresos (principalmente las rentas del capital) y en la evolución de la propia estructura salarial, esto es, en la evolución de unos salarios respecto a otros.

Uno de los efectos de la etapa neoliberal más destacados por multitud de autores es la reducción de las rentas generadas por la venta de fuerza de trabajo (salarios) en relación a las rentas generadas por el capital (Krugman, 2005; Karabarbounis y Neiman, 2013; Husson, 2013A, 2013B; Zabalo, 2012; Stiglitz, 2012; Stockhammer, 2010; Navarro, 2006; Álvarez, Luengo y Uxó, 2013). Este dato refleja el cambio trascendental en la dinámica de ingresos que se produjo con la superación del modelo social por el modelo neoliberal, suponiendo una mejora significativa para los ingresos derivados del capital en detrimento directo de los ingresos generados por el trabajo asalariado.

Esta tendencia no puede sorprendernos si tenemos en cuenta los cambios políticos efectuados durante la etapa neoliberal, por ejemplo en materia fiscal: durante las últimas tres décadas *“los índices de impuestos corporativos legales se redujeron en la mayoría de los países que integran la OCDE de un 45% a un 30%”* (CSI: 2006). Con el acontecer de la crisis de 2008 el crecimiento del conjunto de los salarios se ha reducido seriamente, exceptuando China y la India que han logrado generar un incremento real y sostenido de

los mismos durante los últimos años. El caso contrario es precisamente el de los países ricos, donde los salarios prácticamente se han estancado.

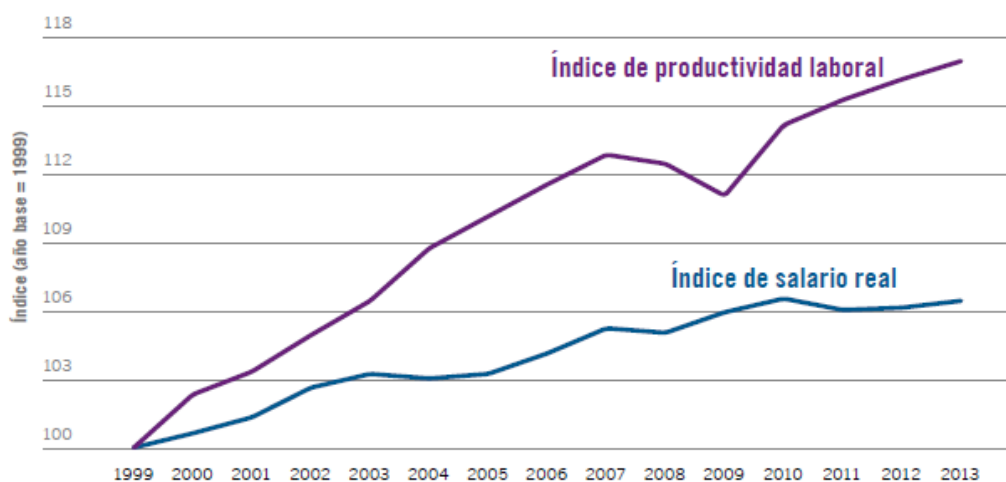
Gráfico nº4: Crecimiento anual del salario medio entre 2006 y 2013



Fuente: OIT (2015).

Estos datos reflejan una nueva dinámica que se inicia con el establecimiento del modelo neoliberal y que supone un cambio trascendental en la relación capital – trabajo, esto es, entre capitalistas y trabajadoras, empleadoras y empleados: desde que a partir de los 70 se produjeron los cambios en la política económica (del pleno empleo a las medidas anti-inflacionistas) los salarios han dejado de aumentar según el patrón establecido por el pacto social-demócrata, esto es, en relación al aumento de productividad y del crecimiento económico. Esto ha supuesto que los progresos técnicos y tecnológicos alcanzados durante las últimas cuatro décadas, que han mejorado la capacidad para producir riqueza, hayan sido aprovechados sobre todo por los dueños del capital, quedando una gran parte de las/os trabajadoras/es exentos/as de los mismos y privados del gran aumento de riqueza generado.

Gráfico 7: Evolución de la productividad y de los salarios desde 1999



Fuente: Reproducido a partir de OIT (2015)

Según la Organización Internacional del Trabajo, la pérdida de las rentas salariales frente a las rentas del capital se debe a factores que en su mayoría –tal y como hemos visto en

la primera parte de la tesis– se corresponden con las características fundamentales de la etapa neoliberal: la mayor necesidad de rentabilidad del capital, que ha generado una mayor presión de los mercados para obtener mayores beneficios de las inversiones realizadas; el impacto de la globalización y el comercio internacional, que ha debilitado la posición local de la clase trabajadora; el cambio tecnológico (factor que no es intrínseco al neoliberalismo pero que sí ha posibilitado su establecimiento); y la degradación de las instituciones que tradicionalmente han representado y defendido a la clase trabajadora, otorgando la OIT especial importancia a la desindicalización (OIT, 2015).

El balance de esta dinámica que se inaugura con el modelo neoliberal se puede resumir en la idea de que cada vez es mayor la parte total de riqueza, generada en el sistema de división social del trabajo, acaparada por la clase capitalista, en detrimento directo de la clase trabajadora. Tal y como señala el informe realizado conjuntamente por el Banco Mundial, la OIT y la OCDE (2014) *G20 labour markets: Outlook, key challenges and policy responses*, las consecuencias de estas modificaciones en el reparto de rentas y recursos pueden ser peligrosas debido al efecto directo en la economía: la clase trabajadora, que tiende a consumir la mayor parte de sus ingresos, ha visto como estos se reducían en relación al aumento de las rentas de los capitalistas, quienes no consumen todos sus ingresos y no siempre los dedican a la inversión, sino al ahorro (Hall y Taylor, 1986), lo que ha podido tener el efecto directo de la caída de la demanda agregada, tendencia que durante los años de prosperidad neoliberal fue compensada por un alto endeudamiento privado que permitía a las/os trabajadoras/es seguir manteniendo el poder adquisitivo con una renta menor.

Otro de los efectos perversos de estas tendencias es la crisis del modelo social ya que la pérdida de las rentas salariales supone una menor capacidad de financiación del Estado de Bienestar. En efecto, los salarios constituyen su principal fuente tributaria. Por lo tanto, se produce una segunda vía de empobrecimiento de la clase trabajadora en forma de pérdida de bienes y servicios derivados de la degradación de las funciones garantistas del modelo social, tendencia que ha recorrido la mayoría de los Estados ricos que pudieron desarrollar el modelo social en la etapa anterior.

Hay que señalar que los salarios en sí mismos han sufrido una evolución dispar: desde 1990 en casi todos los países de la OCDE han descendido o se han estancado los salarios bajos y medios mientras que los salarios del 1% más alto han aumentado un 20% (OCDE, 2012). Según la OCDE (2004) entre el salario medio de los periodos 1970-1979 y 1990-2001 la dispersión salarial aumentó un 15% para un total de 20 países ricos pertenecientes a la OCDE (Australia, Bélgica, Canadá, República Checa, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Irlanda, Italia, Japón, Corea, Holanda, Nueva Zelanda, Polonia, Portugal, Suecia, Suiza, Reino Unido y EEUU). Las mismas tendencias son descritas en el informe de la OCDE *Divided we Stand: Why Inequality Keep Rising* (2011), en el cual se analiza el crecimiento de la desigualdad durante las últimas décadas.

Han sido los salarios asociados al sector corporativo (directivos, ejecutivos, presidentes de empresas, etcétera) los que han disfrutado de un espectacular aumento durante todo el periodo neoliberal, sobre todo en los últimos años (Atkinson, 2009). Esta tendencia de auge de los súper-salarios asociados al sector corporativo (sector asalariado pero que identificamos como perteneciente a la clase capitalista [véase *supra*: 6.1 y 6.2]) refuerza la idea de la tendencia hacia una mejora de las condiciones de la clase capitalista a costa de la degradación de la clase trabajadora, al menos en la distribución de rentas.

Según la OCDE (2011) la divergencia entre el incremento de los salarios más altos y la devaluación de los más bajos provocó el aumento de la desigualdad⁸² en tres de cada cuatro de los 29 países analizados en el informe. La Organización Internacional del Trabajo también coincide en la misma idea: *“en las economías desarrolladas, en los decenios precedentes a la crisis, el único determinante de la desigualdad de la renta había sido la desigualdad salarial”* (OIT, 2015: 24-25). La propia OCDE señala el crecimiento de los trabajos atípicos en el conjunto de las economías de la OCDE como uno de los factores centrales que explican el auge de la desigualdad: *“On average across the OECD, the share of part-time employment in total employment increased from 11% in the mid-1990s to about 16% by the late 2000s, with the strongest increases observed in some European countries –Germany, Ireland, the Netherlands and Spain”* (OCDE, 2011: 32).

El impacto en el aumento de la desigualdad por las divergencias en el mercado laboral hubiera sido dos terceras partes mayor si no hubieran existido otras fuentes de ingresos, entre ellas los subsidios. Con todo, los mecanismos de redistribución de la riqueza –aquellas medidas políticas para corregir la tendencia hacia la desigualdad que caracterizaban el modelo social- han tenido en las últimas décadas un impacto decreciente sobre la desigualdad, por lo que el auge de esta última no puede ser reducido a factores meramente políticos, sino también a las reformas jurídicas (fiscales, sociales, laborales) que durante las cuatro últimas décadas han reducido el poder redistributivo de dichos mecanismos:

“Despite the substantial gains of high-income earners in some countries, income taxes played a relatively minor role in moderating trends towards higher inequality. The reason is that trends towards lower income taxes, on the one hand, and more progressive taxation, on the other, had opposite effects on redistribution and partly cancelled each other out. Finally, because of their relatively flat-rate structure, social security contributions redistributed very little. Where contribution ceilings were in place they may even have been regressive. As a result, social contributions did not play a major role in altering redistribution directly, despite their growing importance as a revenue source (up from an average of 8% of GDP in 1985 across OECD countries to almost 11% in 2005)” (OCDE, 2011: 38).

Atendiendo a los datos empíricos de los países ricos durante las últimas décadas difícilmente pueden aceptarse los postulados teóricos que apuntan hacia las virtudes y la armonía del sistema de mercado abierto; lo que aparecen, en unas condiciones de mayor competencia y menor protección laboral y económica, son tendencias divergentes que tienden hacia el desequilibrio económico y hacia el empobrecimiento de una parte mayor de la población.

Pero los bajos salarios no son el único problema estructural del sistema asalariado a nivel global. En estrecha relación con éste se han incrementado otros fenómenos que intensifican las diversas problemáticas que atraviesa el mercado laboral. Es el caso del desempleo, resultado directo del desequilibrio estructural entre la fuerza de trabajo ofertada y la demandada, y que en los últimos años se ha agravado: *“el déficit mundial de empleo es peor hoy que antes del comienzo de la crisis financiera y económica mundial*

⁸² *“En casi todos los países en que la desigualdad aumentó lo que ha sucedido es que se ha incrementado a lo largo del tiempo la brecha entre los trabajadores mejor y peor remunerados, debido tanto a la pérdida de posiciones de los trabajadores peor pagados como al mayor crecimiento de los salarios de los trabajadores de remuneraciones altas. Además, debe tenerse en cuenta que en algunos países los salarios reales medios han crecido muy moderadamente, lo que añade un elemento adicional a tener en cuenta a la hora de considerar el aumento de la desigualdad”* (FOESSA, 2014: 6).

de 2008. Incorporar al mercado laboral los 395,7 millones de nuevos trabajadores en el próximo decenio y absorber una cantidad estimada en 199,4 millones de desempleados plantea un desafío monumental” (OIT, 2015: 3).

Respecto a trabajadoras y trabajadores pobres en el mundo, las cifras son exorbitantes: *“se estima que en 2015, 327 millones de personas empleadas han vivido en extrema pobreza, y 967 millones en pobreza moderada o casi moderada” (OIT, 2016A: 24).* Por lo tanto, 1.300 millones de trabajadores en el mundo son pobres y una parte significativa de los mismos se encuentra en extrema pobreza (sus recursos diarios son menores a lo que en EEUU se puede comprar con 1,90\$). Si bien la tendencia entre pobreza extrema y pobreza moderada o casi moderada puede calificarse de positiva, ya que se ha producido un paulatino trasvase de trabajadores en pobreza extrema a moderada o casi moderada, los resultados más recientes demuestran que éstos últimos se acumulan en los estratos de la pobreza menos severa mientras la clase media de los países ricos cae paulatinamente en ella y se estanca el auge de la clase media de los países emergentes (OIT, 2016A).

La conclusión que se desprende de los datos expuestos es que la existencia de trabajadores pobres puede estar directamente relacionada con los trabajos *atípicos*, esto es, con los empleos de baja calidad que implican condiciones de trabajo precarias⁸³ (temporales, parciales, sub-contratados, autónomos dependientes, etcétera). La misma conclusión ha sido ampliamente explorada por la Organización Internacional del Trabajo. El problema es que estas formas degradadas de empleo se encuentran en pleno desarrollo: *“el empleo atípico ha proliferado en sectores y ocupaciones donde antes no existía, y su importancia general dentro del mercado de trabajo de la mayoría de los países del mundo se ha incrementado en las últimas décadas” (OIT, 2016C:4).*

Otros datos que reflejan la dimensión del problema de la pobreza y la precariedad laboral en el mundo los aporta el documento *Trabajo decente en el mundo* de la OIT (2015B): dos tercios del total de trabajadores a nivel mundial sufren condiciones laborales muy degradadas. No tienen contrato laboral y por lo tanto tampoco derechos, su remuneración es significativamente baja, están sobrepuestos a riesgos laborales (accidentes o enfermedades), y/o carecen de protección social; más del 80% de la población mundial no tiene acceso a un sistema adecuado de seguridad social, más del 50% no tiene ningún tipo de acceso. Existen al menos 168 millones de niños que trabajan desde la infancia, y otros 21 millones de personas explotadas bajo el trabajo forzoso.

Uno de los factores que están directamente relacionados con la devaluación salarial y con la contratación atípica es la negociación colectiva, que también ha sufrido diversos reajustes en multitud de países. La literatura académica dedicada al respecto no deja lugar a dudas: la negociación colectiva es uno de los principales factores que actúan en el alza de los salarios según Dumont *et al.* (2005), Boulhol *et al.* (2011), Brown *et al.* (2008), Abraham *et al.* (2009). También importantes instituciones como la OCDE (2011, 2012) o la OIT (2015A, 2016B) coinciden en identificar la presión de la competencia global y las

⁸³ La tendencia hacia la precarización durante las dos últimas décadas ha afectado a todos las/os trabajadoras/es, pero el impacto es mayor conforme menor es la cualificación del/la trabajador/a y se intensifica a partir de la crisis. El informe de McKinsey Global Institute apunta –en coincidencia con nuestro planteamiento– a la globalización y a la competencia a nivel global entre trabajadores que aspiran a puestos de baja y media cualificación como factor central que explica esta tendencia: *“Between 1980 and 2010, competition for low- and medium-skill jobs became global. Some 85 million workers in developing economies joined the labor force in export-related activities as global corporations built out their supply chains. This global competition for low-skill labor contributes to polarization of employment and wages in advanced economies, although the net effect on overall employment is unclear” (MGI, 2016: 11).*

importaciones desde países con costes significativamente bajos como factores estrechamente relacionados con la etapa neoliberal. Asimismo, los elementos que afectan a la negociación colectiva tienen una incidencia directa sobre los salarios: una mayor cobertura, mayor densidad sindical, mayor coordinación y mayor centralización son factores positivos para el crecimiento de los salarios y para una menor dispersión salarial.

En definitiva, la etapa neoliberal ha sufrido en los últimos años una crisis severa que ha generado una gran degradación de las condiciones socio-económicas de gran parte de la población, aquella que podemos identificar como clase trabajadora. Pero la crisis no puede distorsionar el hecho de que estas tendencias -el empobrecimiento, la desigualdad, el trabajo precario y los bajos sueldos- ya estaban en auge durante la fase de prosperidad neoliberal. Es el resultado de un modelo económico que, analizado en conjunto, sólo ha logrado unas tasas de crecimiento económico mediocres (Crotty, 2000) debido a las serias contradicciones que alberga, entre las que destaca la constricción de la demanda (tal y como desarrollábamos en el Capítulo 3) como resultado de la reducción de las rentas de la clase trabajadora y su acumulación y concentración por parte de la clase capitalista:

“Sluggish aggregate demand growth and chronic excess capacity are fundamental, deeply-rooted characteristics of the Neoliberal Regime. They have contributed significantly to the development of many of the ills we have come to associate with globalization, such as slow growth, high unemployment, low wages, rising inequality and relative poverty, unstable cross border financial flows, the frequent outbreak of banking and currency crises, and the breakdown of the world’s most successful development models” (Crotty, 2000: 15)

En conclusión, la propia OCDE describe como a nivel político-jurídico se han producido en las últimas décadas una serie de reformas que, tratando de adaptarse a la competitividad global, han dilapidado las medidas, legislaciones y mecanismos que protegían las condiciones de la clase trabajadora de las peligrosas tendencias hacia el desequilibrio generadas por el mercado laboral. Este proceso de reforma, junto a las tendencias económicas inherentes al libre mercado, han propiciado tanto el auge de la desigualdad como el empobrecimiento y precarización de importantes capas de la clase trabajadora (como reverso perverso del espectacular enriquecimiento de los más ricos):

“In the two decades from 1980 to 2008, most OECD countries carried out regulatory reforms to strengthen competition in the markets for goods and services and to make labour markets more adaptable. All countries, for example, significantly relaxed anticompetitive product-market regulations and many also loosened employment protection legislation (EPL) for workers with temporary contracts. Minimum wages also declined relatively to median wages in a number of countries between the 1980s and 2008. Wagesetting mechanisms also changed: the share of union members among workers fell across most countries, although the coverage of collective bargaining generally remained rather stable over time. A number of countries cut unemployment benefit replacement rates and, in an attempt to promote employment among low-skilled workers, some also reduced taxes on labour for low-income workers” (OCDE, 2011: 30).

7.1.2 La Unión Europea

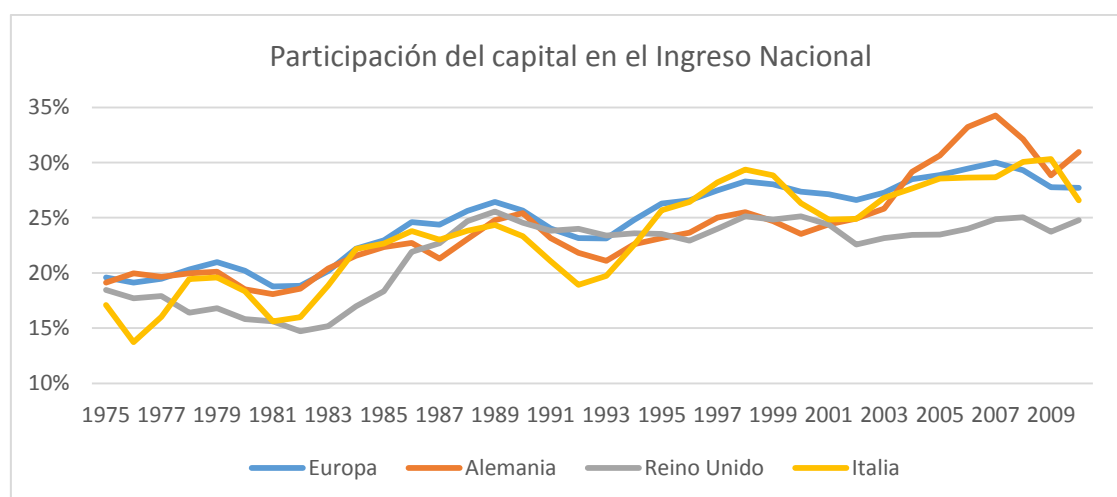
En la Unión Europea la evolución de las tendencias es similar a las analizadas anteriormente en el ámbito internacional. Pero la UE constituye un espacio geo-político y económico que, pese a contar con instituciones y legislaciones comunes, alberga grandes disparidades entre países que se reflejan en el diferente impacto que las tendencias analizadas en esta tesis han tenido en unos y otros. La situación del Estado

español en relación a dichas tendencias respecto al resto de países europeos, junto con otros países de la periferia europea con particularidades similares, refleja como determinadas características que hemos identificado con anterioridad influyen intensamente en el impacto de las mismas. Analizaremos en un primer punto el caso de la Unión Europea en su conjunto, diferenciando entre el total de países miembros (UE28) y los pertenecientes a la Eurozona (UE18). A continuación observaremos el impacto de las tendencias por países, comparando el caso del Estado español con el de países que le son comparables por su peso o similitudes.

La degradación del ámbito laboral

En un análisis a largo plazo, las aportaciones de Piketty nos demuestran como el auge de la clase media y la reducción de la desigualdad en el continente europeo han estado condicionados desde el S.XIX por el reparto entre capital y trabajo de los ingresos generados por la economía. Piketty expone que este reparto está siempre determinado por la fuerza política de cada clase y por circunstancias del desarrollo histórico: el sistema capitalista tiende por sí mismo a generar cada vez mayores rentas y patrimonio para los poseedores de capital, en detrimento de la clase trabajadora. Sólo el reajuste político de la economía capitalista puede atenuar esta tendencia hacia la desigualdad, tal y como ocurrió con el modelo social después de la II Guerra Mundial. Pero con la crisis de dicho modelo y con el establecimiento del modelo neoliberal se han desmantelado los mecanismos políticos que generaban la redistribución de riqueza entre capital y trabajo, volviendo a una configuración en la que el capital vuelve a disfrutar de la hegemonía económica y política, lo que supone cierta regresión a las condiciones económicas y laborales decimonónicas. Esta es la lógica que ha permitido al capital aumentar su parte de ingresos sobre el total, en perjuicio de la clase trabajadora, dando lugar a un auge de la desigualdad económica.

Gráfico nº8: Participación del capital en el Ingreso Nacional.

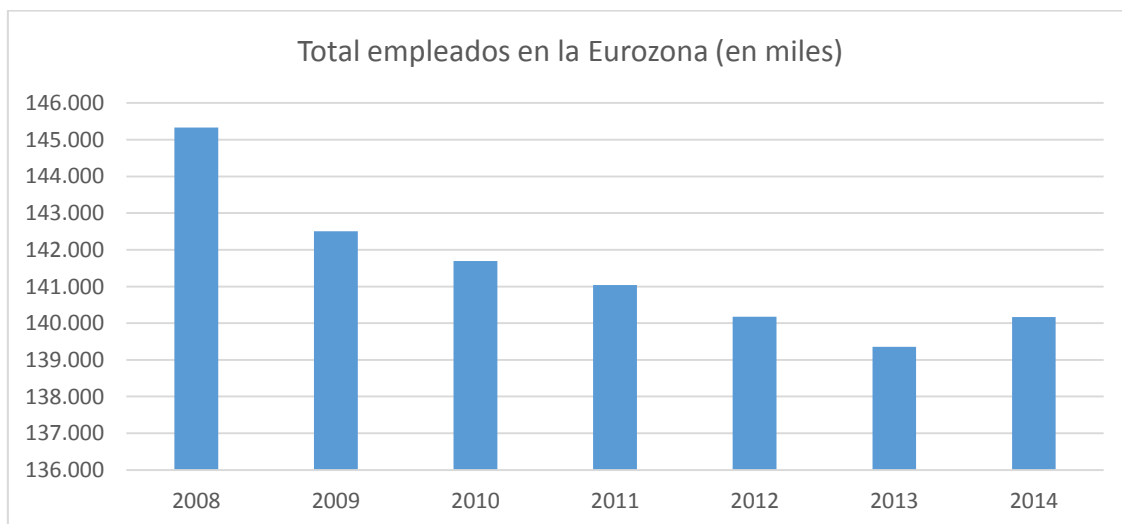
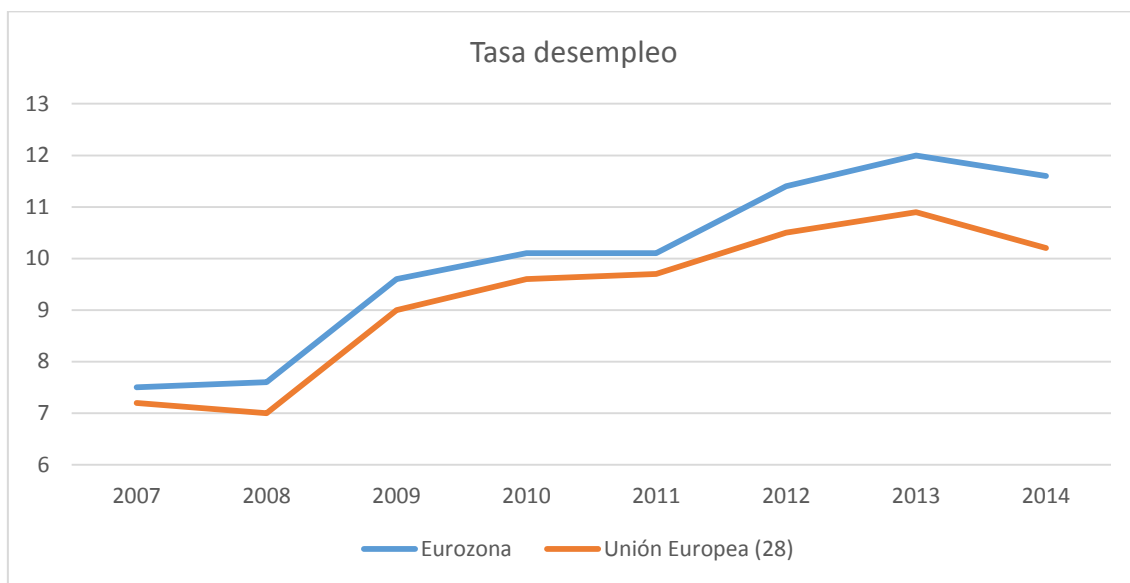


Fuente: Piketty (2014)

Un indicador que nos sirve de unión entre las condiciones socio-económicas y las del mercado laboral es aquel que indica la tasa de personas que viven en un hogar con baja

actividad laboral⁸⁴, pues delata el porcentaje de personas que se ven abocados a la falta de trabajo (sea por desempleo o por trabajo parcial), lo que habitualmente puede suponer problemas económicos y por consiguiente, la caída a formas de pobreza y exclusión. En la eurozona ha aumentado un 30% (del 9% en 2010 al 11,7% en 2014) el número de personas que viven en este tipo de hogares, lo que refleja como la falta de actividad laboral constituye un problema en alza en la Unión Europea, en sintonía con nuestro planteamiento sobre la escasez de empleos en relación al número de trabajadores que aspiran a ellos como factor principal de las formas degradadas de condición socio-económica. Este mismo fenómeno se constata en el auge del desempleo y en la reducción del número total de empleados.

Gráficos nº9 y nº10: Tasa de desempleo y total de empleados; Total de empleados en la Eurozona.



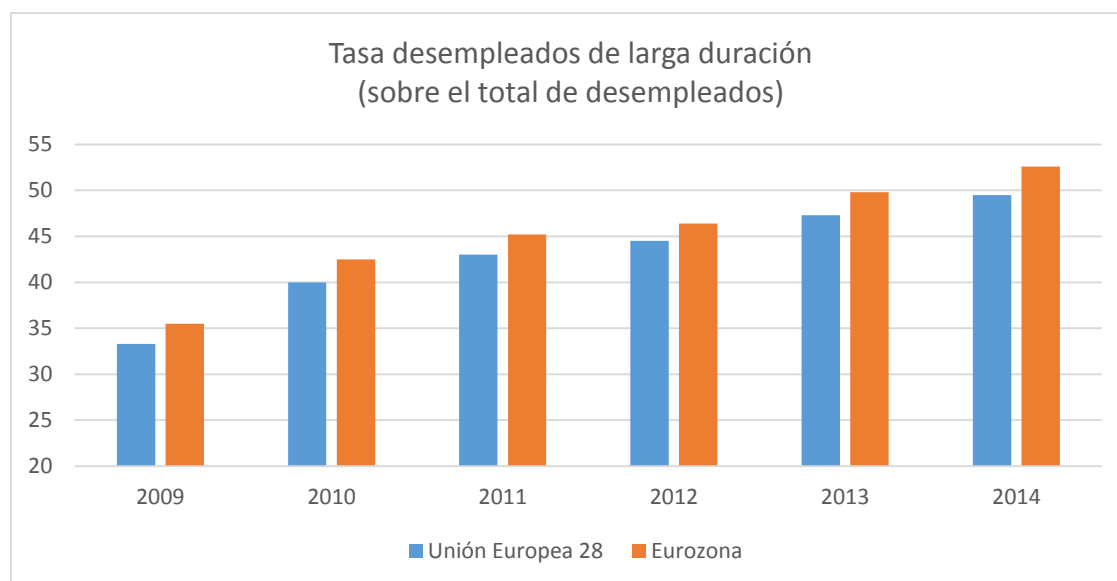
Fuente: Eurostat.

Además, se enquista el porcentaje de trabajadores en desempleo de larga duración, con un aumento del 48% para el conjunto de la Unión Europea entre 2009 y 2014. Una vez

⁸⁴ Hogares con baja intensidad laboral: aquellos que se sitúan entre el 0,20 y el 0,45 en la escala de intensidad laboral, la cual se mide como el ratio de actividad laboral realizada de las personas en edad de trabajar de dicho hogar y la actividad laboral total que podrían haber realizado.

más, los datos son más preocupantes para los países de la eurozona, que son precisamente aquellos más expuestos a los factores neoliberales al haber cedido una parte importante de su soberanía económica con la adopción de la moneda única, lo cual les deja en una situación de mayor dependencia respecto a las instituciones europeas, quienes han sido un vector central en la instauración de las políticas basadas en la austeridad y en diversas reformas legislativas de índole neoliberal (entre ellas, en el ámbito laboral). Por el contrario, los países que retienen la soberanía monetaria pueden apostar por medidas de diversa naturaleza, que no se centran en detener la inflación y abaratar el coste de la fuerza de trabajo, sino por aquellas de carácter expansionista.

Gráfico nº11: Tasa desempleados de larga duración.

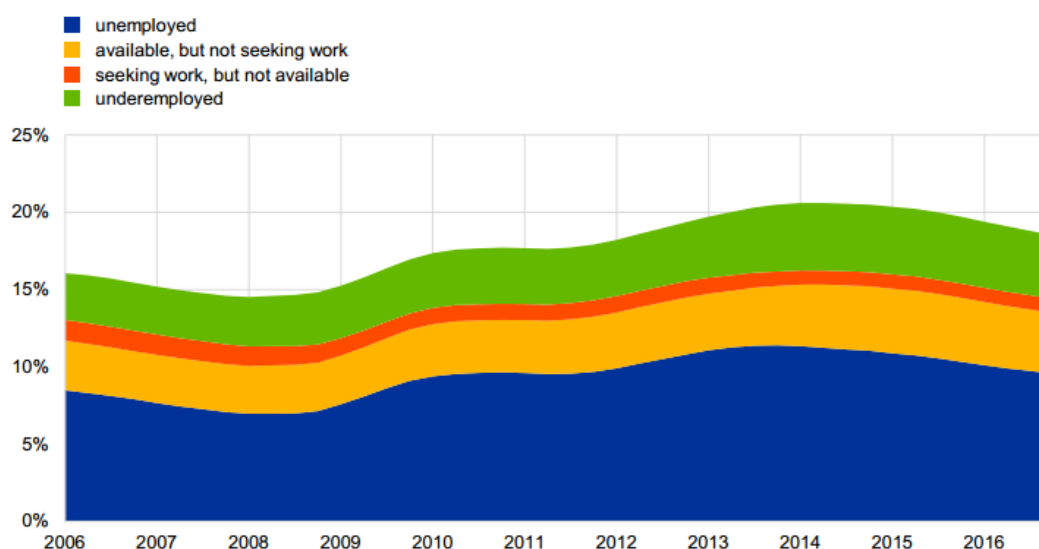


Fuente: Eurostat

Pero el propio Banco Central Europeo advierte en su *Boletín Económico Issue 3/2017* de que la situación real del fenómeno del desempleo es significativamente peor de lo que reflejan las cifras oficiales. Tal y como señala la propia institución, la definición de *desempleo* con la que se construyen los datos se basa en la ofrecida por la OIT, que presupone tres condiciones que hacen de ella “*a rather narrow definition*” (BCE, 2017: 32): (A) no tener trabajo, (B) estar disponible para trabajar en las siguientes dos semanas y (C) estar buscando activamente trabajo. El BCE señala que esta estrecha definición no es eficaz para detectar toda la fuerza de trabajo disponible que se encuentra desempleada o infra-empleada ya que deja fuera a trabajadores que sí que podrían considerarse como tal, identificando principalmente a dos grupos: aquellos que están sin trabajo pero no cumplen algunas de las condiciones (por ejemplo, las/os desempleadas/os desalentadas/os que ya no buscan trabajo) y aquellos que, teniendo trabajo, tienen una jornada laboral menor y quieren trabajar más horas.

El número de trabajadoras que se encuentran bajo la definición amplia de desempleo ofrecida por el BCE es alarmantemente alta, ya que si se midiese el desempleo a partir de dicha definición las cifras prácticamente se doblarían. Con la definición de *desempleo real* del BCE podemos considerar que las cifras de paro alcanzan el 18% para el conjunto de la eurozona, frente al 9,5% que ofrece la definición oficial, lo cual refleja más verazmente el tamaño real de una problemática tan central como es el desempleo, la escasez de trabajo y el subempleo de recursos laborales disponibles.

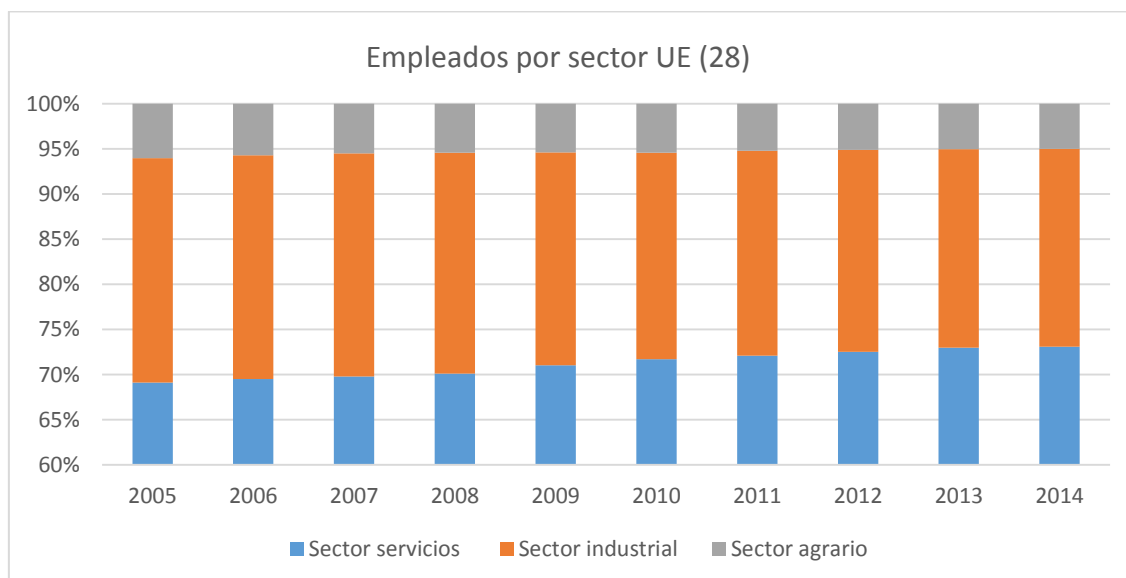
Gráfico nº12: Tasas de desempleo oficial (OIT) y de desempleo real (BCE)

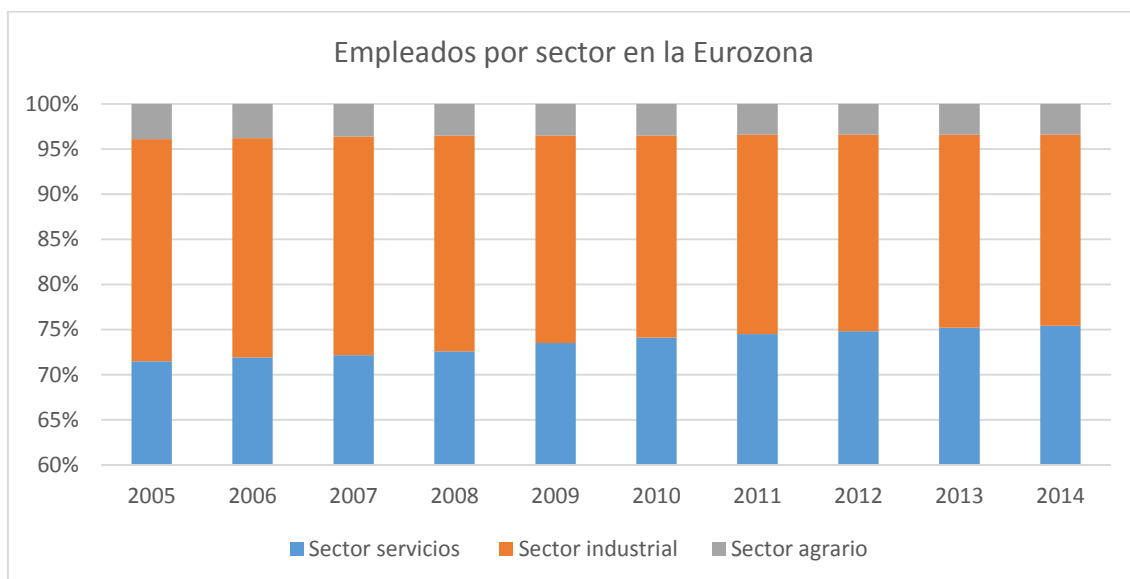


Fuente: Reproducido a partir de BCE (2017). Cálculos del BCE sobre datos del Eurostat.

Esta degradación en el mercado laboral en forma de pérdida significativa de puestos y tiempo de trabajo se corresponde con la crisis del sector industrial, tal y como refleja el porcentaje de empleos por sectores. La parte proporcional sobre el total del sector industrial en la eurozona se ha reducido un 13,8% en la década posterior a 2005, pasando de ser casi la cuarta parte de la economía a una quinta. Tal y como señalábamos en capítulos anteriores, el industrial es el sector en el que mayor impacto tiene la competencia generada por la globalización (al margen del parcialmente protegido sector agrícola) debido a fenómenos tan centrados en el ámbito laboral como la deslocalización, provocada por la apertura internacional de los mercados, al generar una competencia a la baja que afecta directamente a las condiciones laborales y económicas de la clase trabajadora.

Gráficos nº13 y nº14: Empleados por sector en la Unión Europea y en la Eurozona

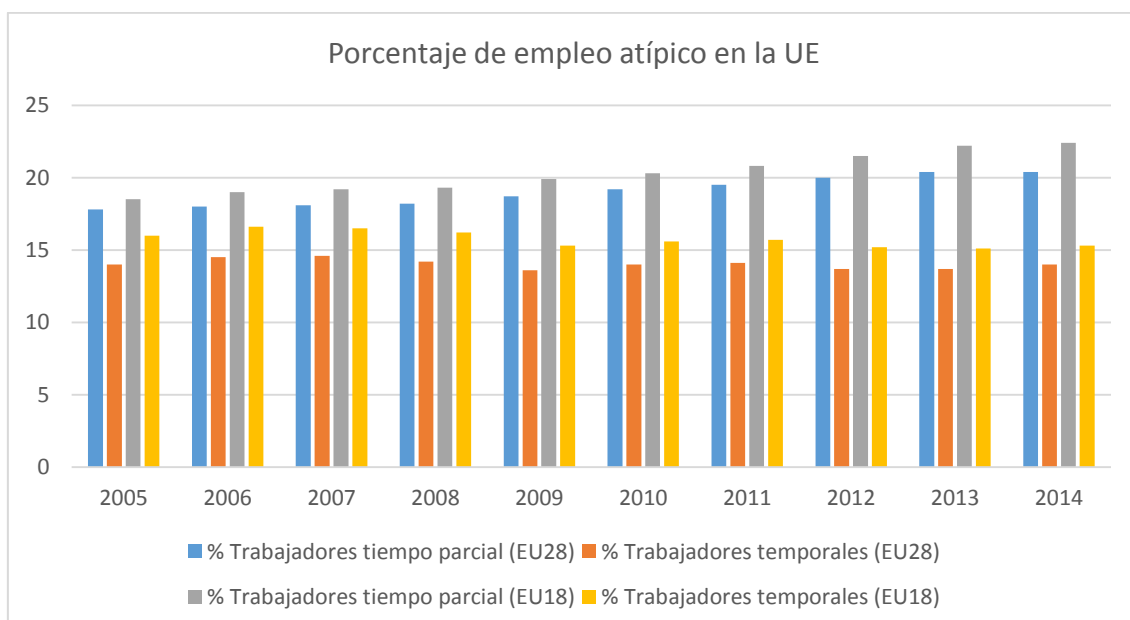




Fuente: Eurostat

La crisis del sector industrial, y su parcial sustitución por el sector servicios, donde impera en mayor medida el empleo no estándar, se ha reflejado en la evolución de las condiciones de las/os trabajadoras/es empleadas/os, con un aumento del empleo atípico que coincide con el auge de la pobreza y de la exclusión, de los hogares con baja actividad laboral, del desempleo y, por consiguiente, con el incremento de la desigualdad. Desde que a partir de los 80 se iniciase el periodo de reforma de las distintas legislaciones laborales bajo el mantra de la flexibilidad, se ha producido un auge sin parangón de las formas atípicas de empleo, como es el contrato temporal. La situación se agrava durante la última década con el impacto de la crisis.

Gráfico nº15: Porcentaje de empleo atípico en la Unión Europea



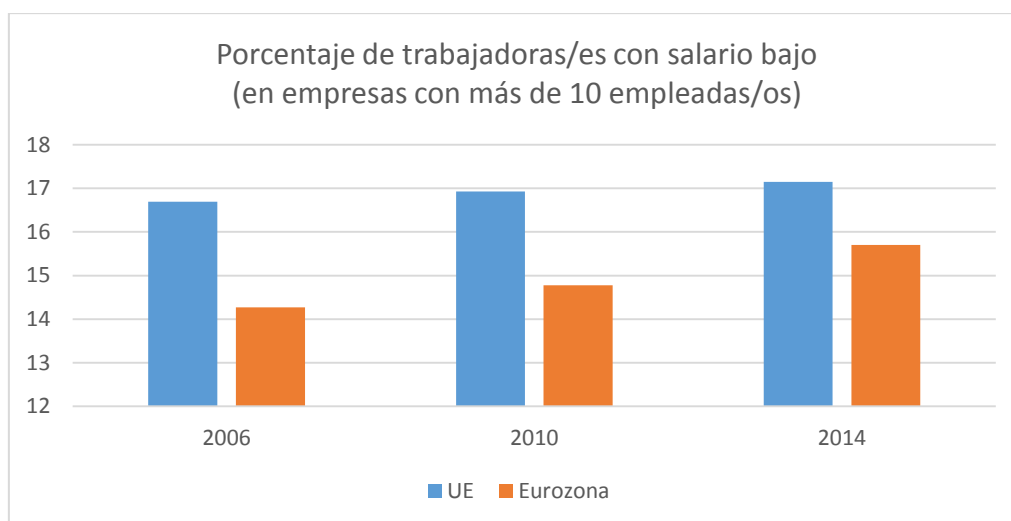
Fuente: Eurostat.

También se ha producido un incremento del número de trabajadoras/es que se encuentran bajo una contratación de jornada parcial, sobre todo en el conjunto de la Eurozona, donde este tipo de jornada ha aumentado un 21% durante la última década (del 18,5% en 2005

al 22,4% en 2014). El trabajo temporal se ha reducido levemente, seguramente como resultado de la destrucción de empleo, que se afecta precisamente a estos contratos por su volatilidad.

El número de trabajadoras y trabajadores con bajos salarios también se ha incrementado, pero dicho incremento suele verse distorsionado por dos efectos: el impacto de la crisis es mayor entre los puestos de trabajo más vulnerables, aquellos en los que se dan los salarios bajos. De este modo gran parte de lo que antes eran trabajadores con bajos salarios hoy son desempleados; por otro lado, este mismo efecto - la devaluación general de los salarios que se ha producido por la crisis -, reduce el umbral que delimita los salarios bajos (con la reducción del salario medio), por lo que dejan de contar como salarios bajos aquellos que se encuentran cerca del umbral, pese a que la inflación haya generado la mayor carestía de estos. De estos dos efectos se siguen tendencias estadísticas que no reflejan el impacto de las transformaciones acontecidas.

Gráfico nº16: Porcentaje de trabajadoras/es con salario bajo



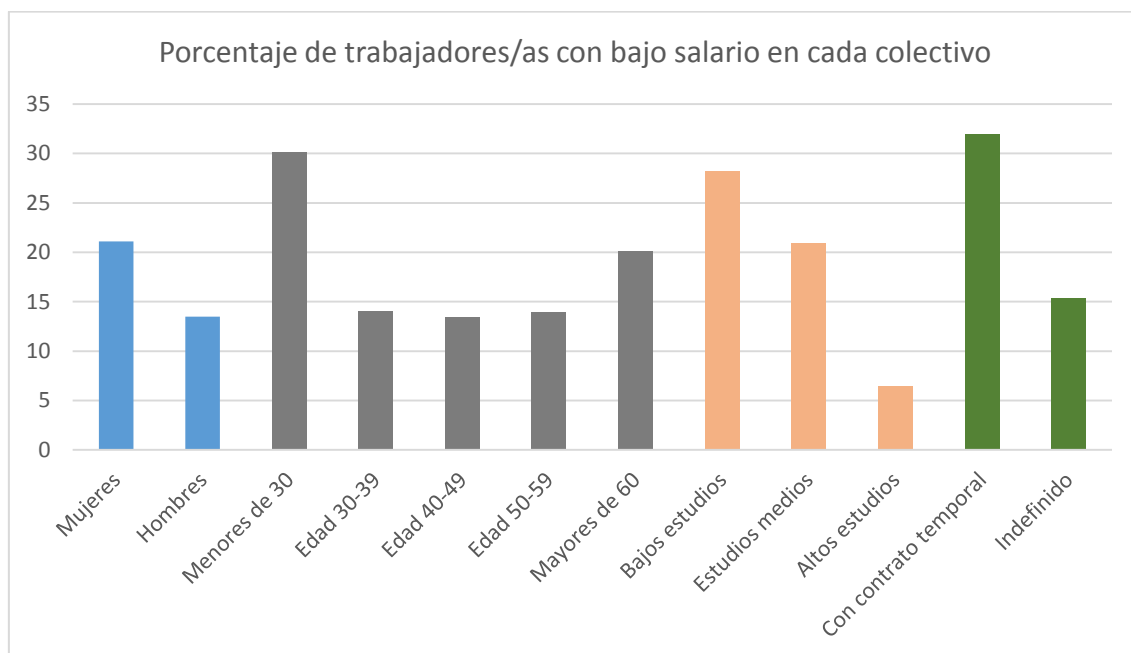
Fuente: Eurostat.

En la Unión Europea los últimos datos del Eurostat indican que 1 de cada 6 trabajadores recibe un salario bajo, ratio que ha ido en aumento desde 2006, sobre todo en la eurozona, donde el incremento ha sido más intenso que en el resto de la unión.

Las variables clave

Pero el impacto de esta degradación del mercado laboral no ha sido igual para todos. Las variables que hemos identificado como claves en el Capítulo 6 pueden ayudarnos a identificar los colectivos más afectados por dicha degradación. Como primera aproximación nos remitimos al porcentaje de cada colectivo (en función de las tres variables: sexo, edad y formación, junto a la duración del contrato) que recibe un salario bajo.

Gráfico nº16: Porcentaje de trabajadores/as con bajo salario por variables,



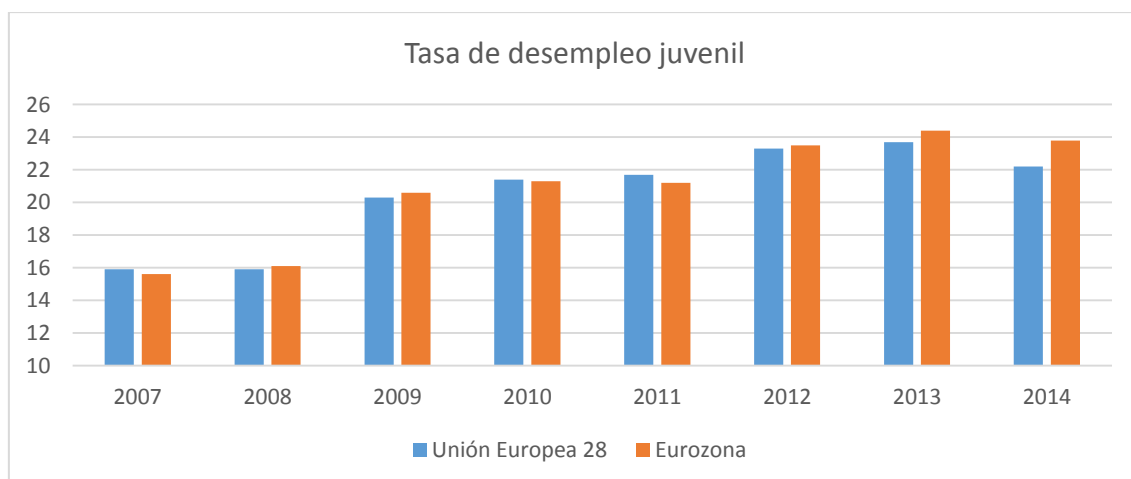
Fuente: Eurostat.

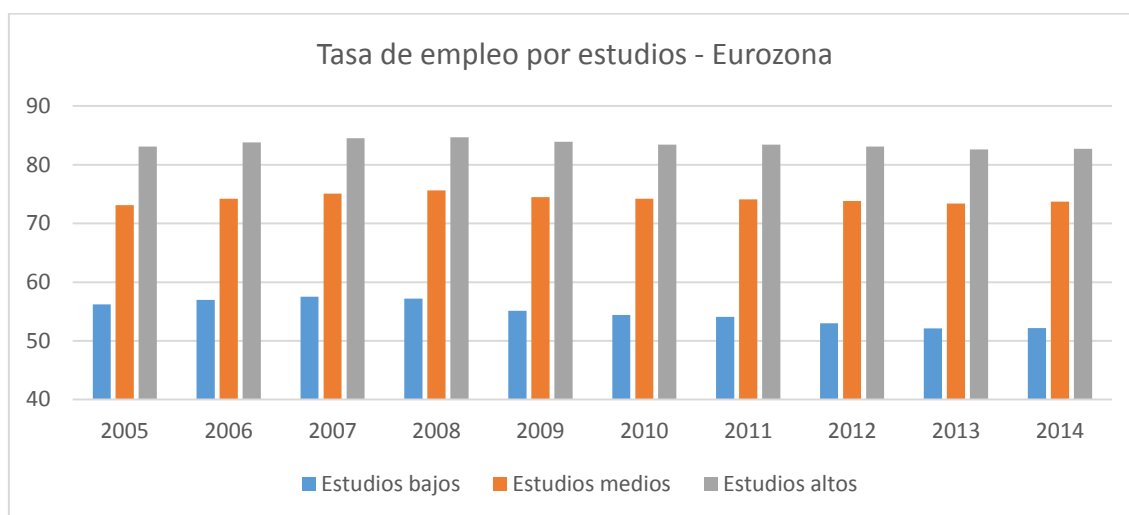
El gráfico demuestra que las variables más importantes en relación a los bajos salarios son la formación y la edad de las/os trabajadoras/es, con especial agravio para jóvenes y trabajadores con bajo nivel de estudios, seguido de la variable sexo, que refleja el perjuicio salarial para las mujeres. Pero la variable que más impacto tiene en la probabilidad de tener un salario bajo es precisamente el tipo de contrato, siendo las/os trabajadoras/es temporales quienes más intensamente están expuestos/as a recibirlos.

Edad y formación

Edad y formación adquieren especial relevancia a la hora de condicionar el impacto de la vulnerabilidad, siendo los jóvenes y las/os trabajadoras/es con bajos niveles formativos los más susceptibles de padecerla. El desempleo entre los jóvenes de 15 a 25 años que no estudian aumentó un 52,5% entre 2007 y 2014 en la Eurozona y un 39,6% en el conjunto de la Unión Europea.

Gráficos nº 17 y nº 18: Tasa de desempleo juvenil y por estudios.





Fuente: Eurostat

Según la variable estudios o formación del/de la trabajador/a, la degradación laboral ha afectado a los tres colectivos identificados, pero su impacto es mayor entre las/os que cuentan con un bajo nivel estudios y menor entre quienes disponen de un alto nivel formativo. Merece mención que la degradación para las/os trabajadoras/es de bajo nivel educativo es significativamente mayor en la Eurozona, donde la tasa de empleo de las personas con este perfil formativo se ha reducido en un 9,2% entre 2007 y 2014.

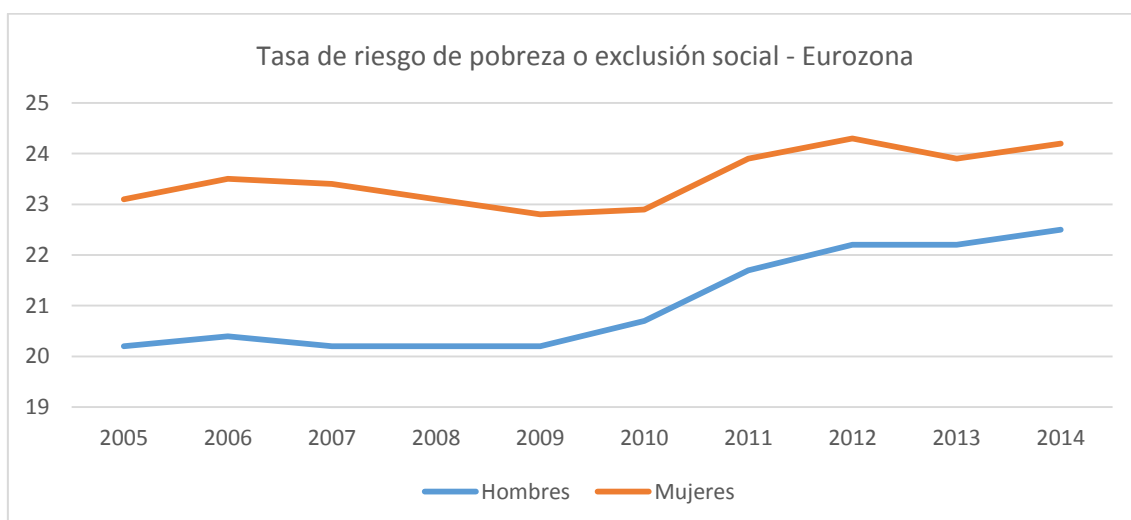
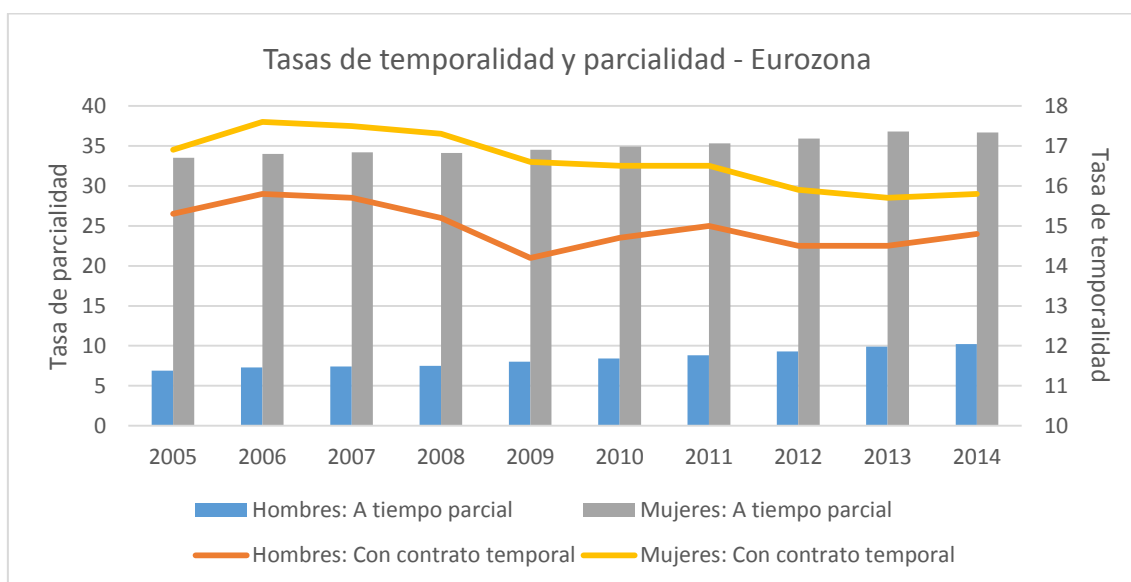
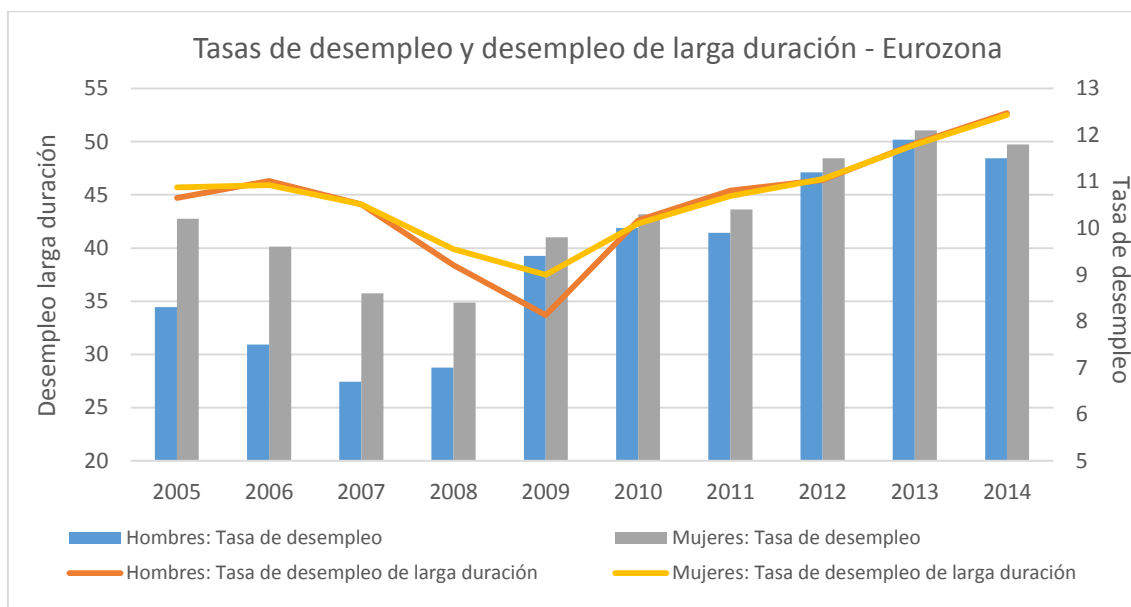
Sexo

La variable sexo arroja resultados relevantes pero ambivalentes: por un lado, los datos absolutos reflejan las peores condiciones que sufren las mujeres en la práctica totalidad de ámbitos económicos y laborales; pero por otro lado, las tendencias dominantes durante la década posterior a 2005 suponen una degradación laboral mayor para los hombres que para las mujeres, lo que ayuda a reducir la brecha de género en sus múltiples aspectos, pero no por una mejora de la situación socio-laboral de las mujeres, sino, por el contrario, por un empeoramiento de las condiciones económicas y laborales que sufren los hombres, degradación que, aunque en menor medida, también sufren las mujeres.

Los datos referidos al desempleo reflejan una situación dispar durante la fase de bonanza de la etapa neoliberal, pero la evolución posterior, con el impacto de la crisis, reduce intensamente la brecha de género en la tasa de desempleo: si en 2006 la diferencia en la tasa de desempleo entre hombres y mujeres era de 2,1%, (7,6% frente a 9,5%) para 2014, la distancia se reduce a un 0,3% (11,5% y 11,8%). La situación no supone en ningún caso una mejora para las mujeres, que ven aumentar su tasa de desempleo desde el 8,4% de 2008 al 11,8% en 2014, simplemente indican una mayor degradación para los hombres: del 6,7% en 2007 al 11,5% en 2015. El mayor impacto de la crisis en sectores masculinizados (la industria, la construcción), que a la vez son más vulnerables a los factores de la globalización, explican esta tendencia dispar según la variable sexo.

Es en la contratación atípica (por duración o jornada), esto es, en el interior del mercado laboral, donde la mujer está especialmente sancionada, sobre todo por el tipo de jornada laboral a la que se ve habitualmente abocada. La disparidad entre hombres y mujeres en la contratación por duración de jornada constituye la mayor brecha que encontramos en relación a la variable género: las mujeres se ven más intensamente empleadas en trabajos cuya jornada es menor a la jornada de referencia.

Gráfico nº19, nº20 y nº21: Tasa de desempleo y de desempleo de larga duración; tasas de temporalidad y parcialidad; tasa de riesgo de pobreza; en Eurozona.



Fuente: Eurostat

En 2005 un tercio de las mujeres (33.5%) disponían de un empleo a jornada parcial frente al 6.9% de los hombres; una década después se trataba ya del 36.6% de las mujeres y del 10.2% de los hombres. Esta importante brecha de género en relación a parcialidad laboral refleja el perjuicio que supone para las mujeres estar mayoritariamente a cargo del trabajo reproductivo, que implica la necesidad de compatibilizar el trabajo reproductivo en el hogar con el trabajo asalariado en el mercado laboral. La temporalidad también refleja la mayor problemática a la que se enfrenta la mujer en el ámbito laboral en relación al hombre, pero en menor medida que la parcialidad: en 2005 el 17,3% de las mujeres y el 15.3% de los hombres empleados disponían de un contrato de duración determinada; en 2015 la tasa de temporalidad se reduciría (debido a la volatilidad de estos contratos) al 15.8% y al 14.8% respectivamente. En ambos casos, parcialidad y temporalidad, se ha reducido la brecha de género durante el periodo analizado.

La evolución de estas tendencias coincide con la evolución de la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social, dándose tasas mayores para las mujeres pero habiéndose producido un aumento mayor entre los hombres. Los datos reflejan como esta tasa se redujo levemente en el caso de las mujeres en los años anteriores a la crisis, produciéndose un aumento a partir de 2010 con el impacto de la misma. En el caso de los hombres, la tasa permaneció estancada en la fase previa a la crisis, sin que se produjese una reducción que la hiciese caer por debajo del 20%. Pero con el inicio de la crisis dicha tasa aumenta significativamente hasta acercarse a valores más cercanos a los que afectan las mujeres. De este modo, se pasó de un 22,8% para mujeres y un 20,2% para hombres en 2009 a un 24,2% y 22,5% respectivamente en 2014, de manera que la brecha de género en riesgo de pobreza y exclusión social pasa del 2,6% al 1,7%.

En definitiva, los datos anteriores sobre desigualdad de género ilustran dos hechos: la peor situación de origen de la mujer en el mercado laboral, que también se refleja en los indicadores de condiciones socio-económicas; y en sentido contrario, la mayor degradación de las condiciones tanto laborales como económicas en el caso de los hombres, que explica la disminución de la brecha socio-laboral de género. Ambas disparidades se derivan de la división sexual del trabajo que pervive en el mercado laboral: las mujeres - continuando con el rol servicial y auxiliar que se ha heredado con el patriarcado- son habitualmente empleadas en el sector servicios, donde impera una mayor dependencia de la demanda que los empresarios afrontan mediante la flexibilidad de la fuerza laboral, por lo que las tasas de temporalidad y parcialidad son mayores en dicho sector y, por ende, entre las mujeres.

Pero el impacto de la transformación neoliberal por un lado, y de la crisis, por otro, ha supuesto una degradación mayor para los hombres: las transformaciones neoliberales (reformas legislativas, amenaza de deslocalización) han ido dinamitando los sistemas de protección de lo que hasta ahora ha sido el trabajo de referencia, el de duración indefinida y jornada completa, que se encontraban mayoritariamente en sectores altamente masculinizados como el industrial. De este modo, se ha producido una reducción en el número y una degradación en la calidad de este tipo de empleos; por otro lado, el impacto de la crisis ha sido mayor en los sectores masculinizados, produciéndose una mayor erosión laboral de los mismos.

7.2 El Estado español: modelo económico y mercado laboral

Es necesario, a modo de introducción, exponer algunas de las características históricas, sociales y políticas del Estado español para una mejor comprensión de los fenómenos que nos proponemos analizar en relación al surgimiento del neoproletariado. Debemos retener dos ideas: la primera, que en la generación del neoproletariado son cruciales determinados aspectos políticos y sociales que pueden dar lugar a una configuración más justa y equilibrada cuando la sociedad ha logrado desarrollar principios e instituciones democráticos y sociales (lo que está directamente condicionado por la historia moderna del país) o, en sentido contrario, a una configuración desigual, donde dominan unas élites tanto en el ámbito político como en el económico; la segunda, que el Estado español es un ejemplo modélico del segundo tipo de país, aquel en el que el proceso de modernización, democratización y socialización ha sido errático, dando lugar a instituciones con importantes carencias democráticas y perpetuando la permanencia de élites sociales que dominan los principales resortes de poder desde antes de que se produjese el errático proceso de modernización.

Si el S.XIX sirvió en los principales países de Europa para establecer el sistema político-económico liberal, en el Estado español este proceso fue seriamente limitado y ciertamente fracasado: la reacción anti-modernizadora triunfó frente a los intentos de superar los ya entonces obsoletos sistemas de poder de origen feudal, triunfo que se sigue celebrando como parte del orgullo nacional. El S.XX sería todavía peor de cara a la progresión social del Estado español: si en Europa se derrotó al fascismo, permitiendo la consolidación de un nuevo modelo (el modelo social) que suponía una sustancial mejora tanto en el ámbito social como en el laboral respecto al modelo anterior, en el Estado español la perduración de la dictadura franquista durante cuatro décadas –con una desmantelación parcial, limitada a su estructura política– retrasó la instauración del sistema representativo y el desarrollo del modelo social, sistemas que llegarían al país en el último cuarto del S.XX.

Estas cuestiones históricas no son ajenas a nuestro objeto de estudio. Factores como la desigualdad económica, las tasas de pobreza y exclusión, las relaciones laborales y el reparto de riqueza están estrechamente relacionados con la calidad de las instituciones y su desarrollo democrático, con la estructura socio-económica heredada y con el marco constitucional y jurídico establecido. El Estado español ha sido un proyecto político y nacional que ha avanzado con muchos obstáculos, y su desarrollo se ha materializado en la baja calidad democrática y socio-económica que sufre en la actualidad. La propia economía española y el modelo laboral resultante reflejan esta situación.

7.2.1 El modelo económico español

En el ámbito económico el Estado español siempre ha funcionado como periferia de los países más avanzados económicamente (los situados en el centro y en el oeste europeo), realizando una función económica subordinada respecto a éstos. Es así desde los inicios de la industrialización en la segunda mitad del S.XIX, a rebufo de los avances económicos producidos en Reino Unido, Francia y Alemania. Desde entonces el Estado español, al igual que el resto de países de la periferia europea, asumiría el papel de economía auxiliar, dependiente de las principales potencias del centro europeo.

El esquema se reproduciría en los años 60 del S.XX con la apertura económica del régimen franquista, con el desarrollo de un modelo laboral organizado en torno al sindicato vertical y con la prohibición para la clase trabajadora de organizarse de forma autónoma y de realizar cualquier forma de movilización. Con el *Régimen del 78* la situación cambió notablemente, produciéndose importantes avances a partir del establecimiento de la constitución y posteriormente del Estatuto de los Trabajadores. La década de los 80 serviría para consolidar, de forma tardía y parcial, los fundamentos del Estado social y de un régimen laboral más cercano a los establecidos un tercio de siglo antes en el resto de países europeos.

Entre los años 80 y los años 90 la crisis del sector industrial socavaría los fundamentos del hasta entonces modelo económico español, produciendo la caída del crecimiento económico y estableciendo unas tasas de desempleo muy alejadas de las existentes durante el franquismo, que acabarían por hacerse estructurales en el medio plazo. Es precisamente en los años 90 cuando se perfila el nuevo modelo económico español.

El modelo económico fue objeto de importantes transformaciones. Se pasó de una economía predominantemente industrial a una en el que el principal motor económico eran el sector servicios (especialmente el turismo) y el de la construcción, sobre todo a partir de la privatización del suelo en la legislación inmobiliaria. Diversos expertos suelen estar de acuerdo en los factores causales de la actual problemática económica que atraviesa el Estado español, problemática generada por el modelo económico desarrollado en el país y su inserción en el espacio económico europeo a través del euro (Álvarez, Luengo y Uxó, 2013).

La entrada en el mercado único de la Unión Europea ha sido un punto crucial en la evolución económica de las últimas décadas:

“Como consecuencia de la implantación del euro, los tipos de interés en la eurozona se unificaron cayendo en España muy por debajo de lo que había sido su nivel tradicional. Este hecho, que de entrada resultaba muy beneficioso para las empresas y los hogares, ya que podían financiar a bajo coste la inversión y el consumo, generó un fuerte crecimiento económico (el mayor de la Europa-15) vinculado en buena medida a la generación de una burbuja inmobiliaria propia” (Foessa VII, 2014: 36).

El resultado de este proceso fue un comportamiento temerario (recordemos la filia por el riesgo que promociona el neoliberalismo) en busca de beneficios a corto plazo por parte de las entidades financieras que promovieron un exceso de endeudamiento entre los diversos agentes económicos (desde hogares hasta empresas e instituciones).

El entramado institucional europeo en el ámbito económico, sobre todo a partir de la creación de un Banco Central Europeo (BCE), suponía la renuncia a la soberanía monetaria, que ha despojado a las instituciones estatales de los medios para afrontar las dificultades económicas mediante el ajuste monetario de la economía. El BCE fue creado con la finalidad establecida por el modelo neoliberal de evitar la inflación, abandonando las funciones expansivas clásicas de la economía keynesiana que trataban de propiciar el crecimiento económico y el pleno empleo. Esta pérdida de soberanía económica de los estados ha provocado que éstos sólo puedan optar por la devaluación salarial como única medida para afrontar los periodos de dificultad económica.

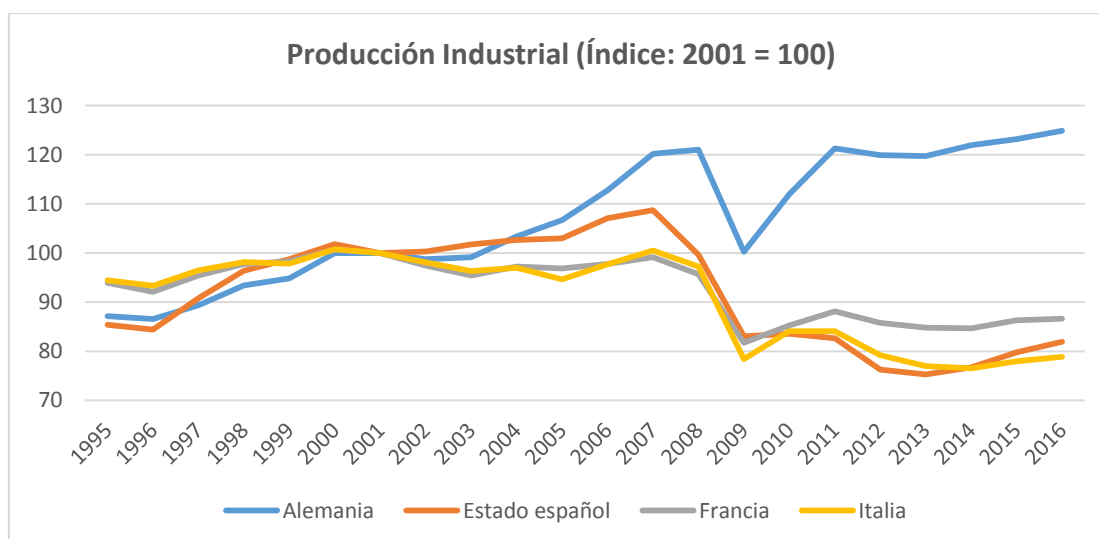
El euro también supuso importantes trastornos en el balance comercial del país. Los precios dentro de la economía española subieron por encima de lo que lo hicieron en el resto de la eurozona, restando competitividad a los productos españoles debido a la nueva diferencia de precios. De este modo, las exportaciones se vieron seriamente afectadas y

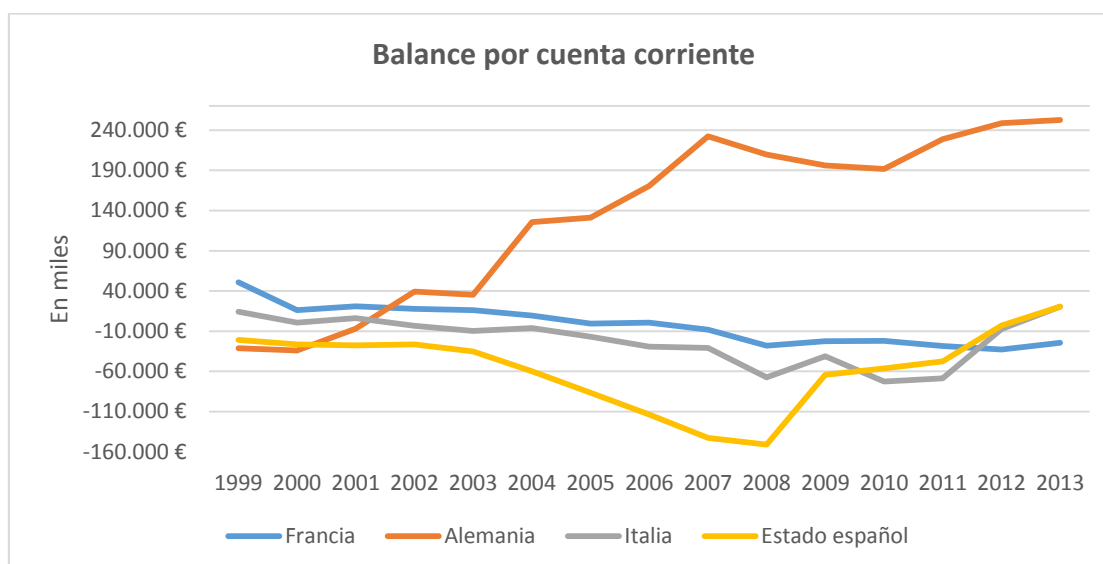
con ello el balance entre lo que se compraba y vendía a otros países, intensificándose el balance negativo y por consiguiente, la crisis industrial.

La estructura dual de la eurozona se ha basado en países (principalmente del centro, como Alemania) con gran capacidad productiva y competitiva que han logrado altas tasas de crecimiento económico gracias a desarrollar un superávit comercial posibilitado por el déficit comercial de los países de la periferia (principalmente del sur), que también generaban altas tasas de crecimiento pero a costa de aumentar su deuda. De este modo, el motor económico de la eurozona se ha basado en la acumulación y exportación de capital por parte de los países del centro, que ha servido para financiar el endeudamiento y la inversión en los países del sur, endeudamiento con el que éstos compraban el exceso de producción generado por aquellos y alimentaban burbujas especulativas, como la del sector inmobiliario, en una espiral de endeudamiento y especulación insostenible en el medio plazo, que acabaría por reventar con la crisis (Álvarez, Luengo y Uxó, 2013). Frente al discurso divulgado actualmente por los países del centro, que tratan de responsabilizar a los países del sur de los excesos cometidos en la etapa de prosperidad, cabe señalar que aquellos se beneficiaron igualmente de dichos excesos y que fueron sus auténticos promotores gracias a la oportunidad de colocar el excedente de producción (ante la falta de demanda interna) que las economías como la alemana generaban.

Es una dinámica similar a la expuesta por Varoufakis en *El minotauro global* (2002) según la cual unos países producen, acumulan y exportan capital en relación directa con otros que consumen, importan y se endeudan con aquellos (véase *supra*: 3.2.2). La llegada de importantes cantidades de inversiones debido al exceso de capital del centro europeo y a las oportunidades de inversión que ofrecía el Estado español propició el impulso de la economía, con una ola de financiación que sirvió para materializar una fase de prosperidad cuya continuidad no podía durar ya que se basaba en la generación de burbujas especulativas insostenibles en el medio plazo y en la acumulación interna de deuda.

Gráficos nº22 y nº23: Producción Industrial por países; Balance por cuenta corriente.





Fuente: OCDE

Albert Recio expone esta misma cuestión cuando señala que la economía española se ha encontrado con serias “*dificultades en el campo del comercio exterior. Un problema más importante cuanto más abiertas son las economías a medida que se ha profundizado el proceso de internacionalización de la economía española. De forma prácticamente permanente la balanza comercial de bienes ha permanecido en situación deficitaria y el problema se ha cubierto con el recurso a diferentes alternativas.*” (Recio, 2010: 201). Éstas son: los ingresos por turismo, insuficientes para equilibrar el balance de comercio exterior; y la entrada de capitales exteriores, en forma de inversiones y créditos llegados desde el extranjero.

La crisis del sector industrial generada por la globalización, la deslocalización y agravada por la entrada en la eurozona debido a la falta de competitividad, produjo un vuelco de la actividad económica desde el sector industrial hacia el de la construcción y el sector servicios (con especial importancia del turismo) en donde abundan salarios bajos y condiciones precarias. Si durante el modelo social los salarios eran el motor económico, con el modelo neoliberal lo ha sido el endeudamiento masivo por parte de los diferentes agentes económicos (hogares, empresas e instituciones). Tal y como exponíamos anteriormente (véase supra: 3.1.2), hemos pasado de una economía *wage-lead* a una *profit-led* que en realidad ha adquirido la forma de *debt-led* (impulsada por la deuda). Precisamente la contención salarial, el alto desempleo y la precariedad laboral generaron una pérdida de poder adquisitivo para una parte importante de la clase trabajadora, pérdida compensada con un espectacular auge del endeudamiento privado (Laparra, 2007; Álvarez, Luengo y Uxó, 2013).

El boom inmobiliario ha sido el estandarte de todo un modelo económico aquejado de severas carencias. La apuesta, tanto por parte de las principales instituciones estatales como de la empresas, pasaba por generar un modelo económico de escasa competitividad, que buscaba el crecimiento económico y el beneficio empresarial a corto plazo e ignoraba la necesidad de fortalecer y consolidar un modelo económico estable y sostenible para el bien del conjunto social. El resultado de esta apuesta fueron formas de negocio muy lucrativas a corto plazo pero insostenibles en el tiempo, hecho contra el que ningún gobierno del sistema bipartidista quiso actuar debido a que suponría “*acabar con la gallina de los huevos de oro*”:

“Un modelo basado en los monocultivos, como el turismo y la construcción, donde la burbuja inmobiliaria y el despilfarro han sido moneda de cambio; un modelo dependiente de los ingresos (en financiación y en gasto subvencionado) europeos; en la inmigración... Un modelo basado en el endeudamiento privado masivo, de las empresas y de las familia” (FOESSA, 2014: 40)

Junto al entonces prospero modelo económico se desarrolló un sistema de protección social que nunca estuvo a la altura del resto de países europeos, con un gasto en protección social significativamente menor a éstos (Navarro, 2006) y con un modelo de protección (el contributivo) que ya entonces se mostraba desfasado e ineficaz para unas condiciones laborales que ya no eran las del trabajo estable y de por vida, lo que ha ido generando conforme aumentaba la precariedad unos importantes déficits de protección social para todas/os aquellas/os trabajadoras/es que no han podido acceder en condiciones de estabilidad al mercado laboral.

En este modelo socio-económico tuvieron cierta relevancia las condiciones políticas y sociales heredadas del régimen franquista, con unas instituciones con escasa capacidad democrática y una estructura de poder socio-económico aún dominado por las grandes familias que prosperaron con el fascismo franquista (Navarro, 2006). El resultado ha sido una especial afinidad entre los principales partidos del gobierno (el régimen bipartidista), los sindicatos mayoritarios y una élite plutocrática que retiene la capacidad para influir de forma decisiva, lo que ha dado lugar a una sociedad con una gran desigualdad (entre las más altas de Europa en diversos aspectos), unida a unas tasas de corrupción espectaculares y a un sistema económico y de protección social con importantes defectos y especialmente propicio para quienes aún retienen el poder y patrimonio. Tal y como veremos en los siguientes apartados, el balance de las etapas de prosperidad y crisis neoliberal, en la que se lograron altas tasas de crecimiento económico a lo largo de algo más de una década para después dinamitarse durante más de un lustro de crisis, ha sido en beneficio para una parte minoritaria de la población, aquella que se sitúa en los estratos más altos de la estructura socio-económica española.

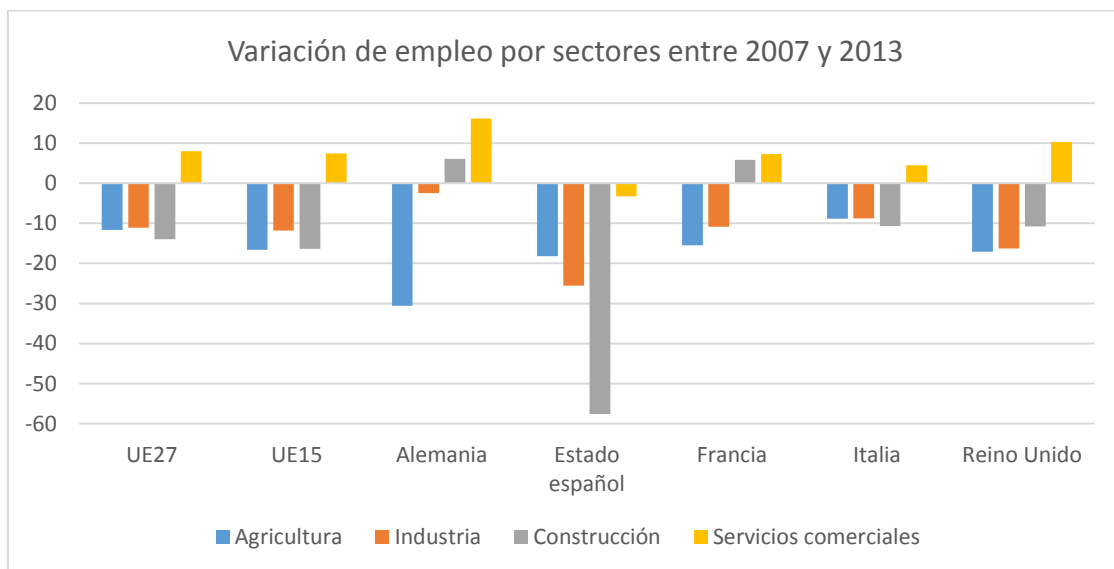
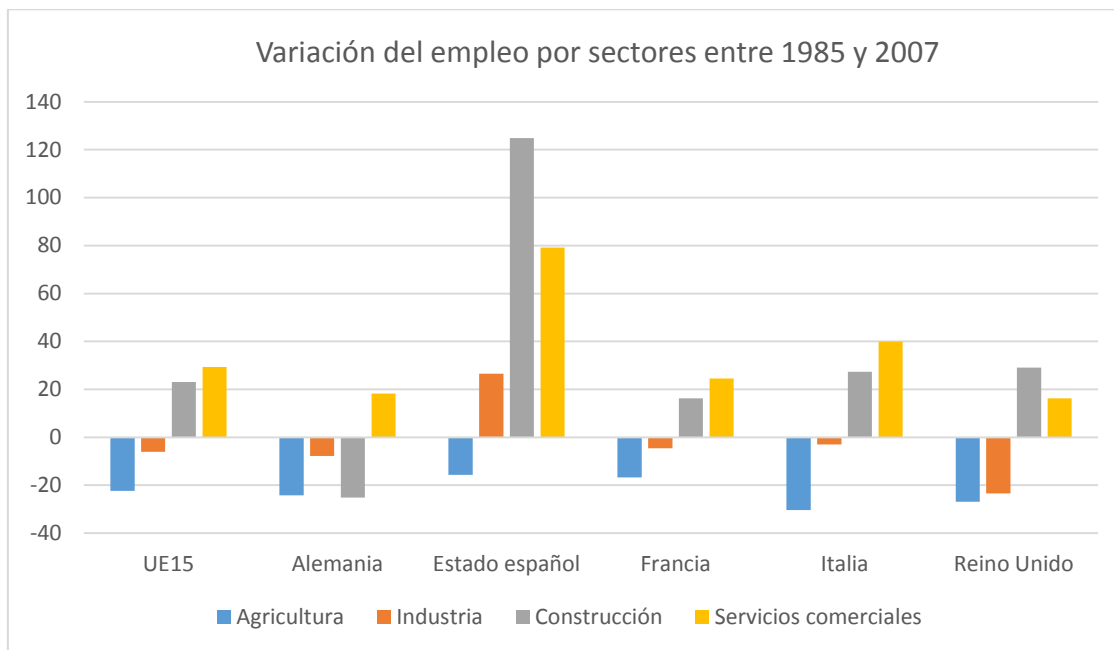
7.2.2 Un mercado laboral de baja calidad

Las características del modelo económico español que hemos desarrollado en el apartado anterior están estrechamente relacionadas con las características del mercado laboral. Este modelo económico de baja calidad requería una fuerza de trabajo flexible y barata, lo que acabó resultando en una fuerza de trabajo poco eficiente, sin capacidad para acumular experiencia en el ámbito laboral, sin la formación suficiente para competir con los países del entorno y con un potencial de valor añadido pobre (sobre todo en relación a la estructura productiva existente).

El boom inmobiliario generó una amplia demanda de fuerza de trabajo para el sector de la construcción que fue satisfecha principalmente a partir de dos procesos: la inmigración llegada de países de Sudamérica, Europa oriental y África, otorgando a los empresarios abundante fuerza de trabajo disponible, barata y de gran docilidad; por otro lado, multitud de jóvenes que optaron por abandonar los estudios para ingresar en el entonces boyante mercado laboral. De este modo, gran parte del trabajo generado durante la etapa de prosperidad neoliberal era de baja calidad, sin formación y orientado hacia un sector cuya dinámica se agotaría en poco más de una década. Este ha sido uno de los factores que explican el mayor impacto de las consecuencias de la crisis en el empleo masculino.

El sector industrial ha sufrido durante este periodo tanto una transformación como una crisis que ha provocado que su peso relativo frente a otros sectores descendiera significativamente durante la etapa neoliberal: del casi 25% de ocupados en el sector industrial en 1985 a menos de un 14% en 2016, con aproximadamente 300.000 empleos menos en dicho sector.

Gráficos nº24 y nº25: Variación del empleo por sectores entre 1985 y 2007; y entre 2007 y 2013.



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

Un análisis enfocado sobre las últimas décadas, aquellas transcurridas desde el inicio de la transformación neoliberal, diferenciando entre la etapa de prosperidad y la de crisis, nos permite hacer balance. La primera conclusión nos remite a planteamientos desarrollados en capítulos pretéritos: el modelo neoliberal no ha logrado solucionar la crisis industrial de las economías desarrolladas, y menos aún en el caso español. Las reformas laborales en pro de la flexibilización y de la incentivación empresarial no han logrado frenar la desindustrialización que se inició en los 80. El modelo neoliberal ha

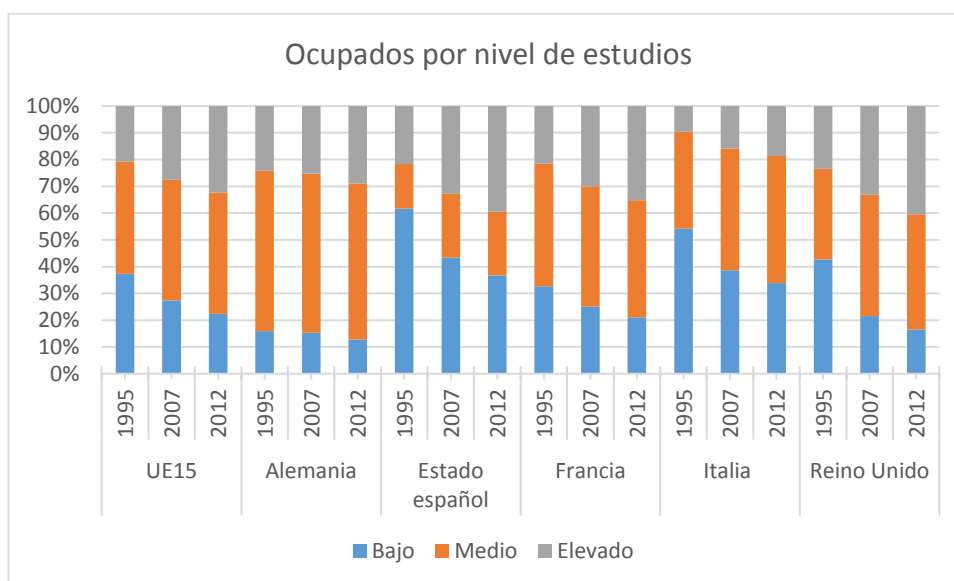
destruido en un lustro de crisis (-25,6%) todo el empleo industrial que logró generar (+26%) durante más de dos décadas de prosperidad, lo cual es especialmente grave si consideramos que el resto de las dimensiones de la economía han ido aumentando (casi el mismo número de empleos industriales en la actualidad es menor al 14% frente al 25% del total que representaban en 1985).

Ha sido el sector servicios el que ha aumentado significativamente su presencia en el mercado laboral: si en los años 80 ocupó en torno a la mitad del total de trabajadores, en la actualidad supera desde hace un lustro las tres cuartas partes de los empleos existentes en el mercado laboral español. Desglosado por tipos de servicio, los datos reflejan que, mientras que los *servicios tradicionales* (aquellos directamente relacionados con la actividad económica real), los *servicios comunes* (aquellos relacionados con la administración pública y con servicios básicos) y *otros servicios* han permanecido estancados, se ha dado un aumento significativo de los *servicios avanzados* (ha triplicado su presencia: de 4,2% en 1985 a 12,9% en 2013), aquellos asociados a actividades financieras, especulativas y no vinculadas con la economía real (aquella que genera y ofrece productos y servicios), como resultado del auge de la financiarización de la economía y de la burbuja especulativa. Tal y como exponíamos en el apartado anterior, el modelo económico español pivotó entre el espectacular auge del mercado inmobiliario y del sector servicios gracias al peso que el sector turístico tiene en la economía del país. La construcción tuvo su auge en la etapa de bonanza neoliberal, pero ha perdido gran parte de su presencia en el mercado laboral con el estallido de la burbuja inmobiliaria.

Este auge del sector servicios y de la construcción presenta tendencias problemáticas. Como veremos más adelante, es en el sector servicios y la construcción donde imperan condiciones laborales y salariales que hemos identificado como constitutivas de vulnerabilidad (precariedad y salarios bajos), por lo que esta evolución del sistema económico es pertinente para comprender los factores estructurales que pueden explicar la degradación del mercado laboral. De hecho, la naturaleza de estos sectores refleja la problemática que se ha generado en el mercado laboral: el sector de la construcción demandaba fuerza de trabajo con escasa cualificación, por lo que no se pudo desarrollar una fuerza de trabajo cualificada, lo que a la larga suponía un déficit de competitividad. El sector servicios genera empleos que suelen ser los más expuestos a formas de precariedad laboral y escasez salarial; el carácter estacionario del sector turístico incrementa intensamente la temporalidad y, por lo tanto, la precariedad, ya que muchos empleos sólo son creados en temporada de turismo; el valor añadido y la formación requerida para estos empleos son ciertamente escasos, más si tenemos en cuenta que se ha apostado por formas de turismo *low cost*.

Durante este periodo la composición de la fuerza laboral también ha cambiado, especialmente en torno a la variable estudios: en los años 80 y 90 las/os trabajadoras/es con bajo nivel de estudios rondaban los dos tercios del total (61.8% en 1995), junto a una quinta parte de trabajadores con estudios elevados (21.7%) y una parte menor con estudios medios (16.6%). Durante la etapa neoliberal aumentó de forma significativa el número de trabajadoras/es con estudios superiores, duplicando su presencia (de 21.7% a 39.5%), además de un leve incremento de la proporción de trabajadoras/es con estudios medios (de 16.6% a 23.7%). En consonancia con estos aumentos, se ha reducido el porcentaje de trabajadores con un bajo nivel formativo, pero su participación sigue siendo importante (36.7%), casi al mismo nivel que la del colectivo de estudios superiores (39.5%).

Gráfico nº 26: Ocupados por nivel de estudios.

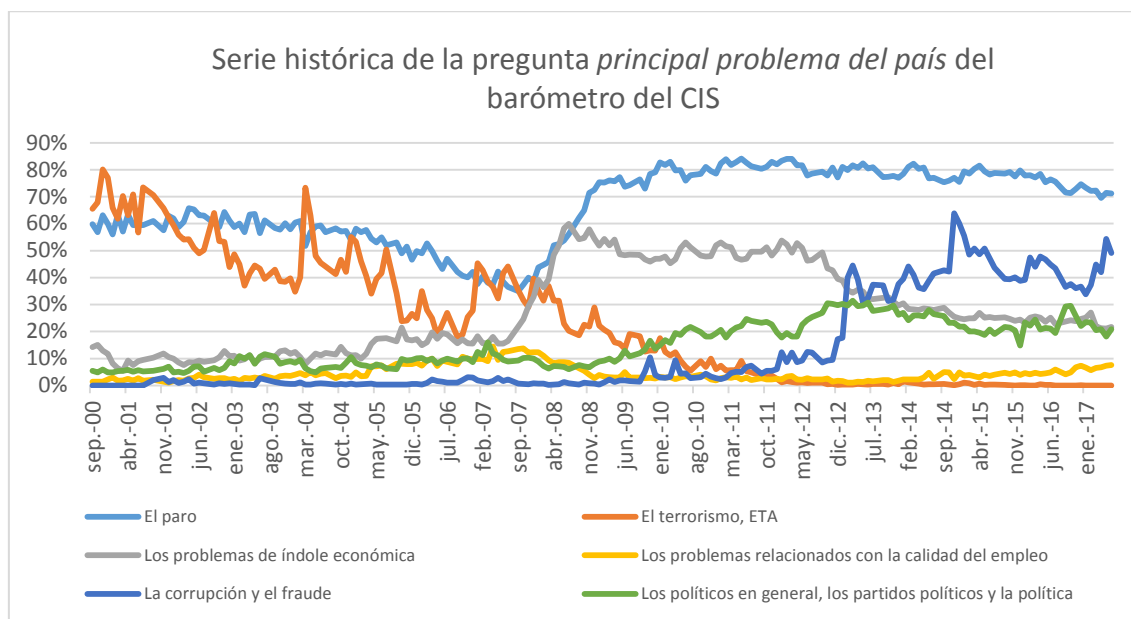


Fuente: Eurostat. Categorías de estudios basados en clasificación ISCED 2011. Estudios bajos: menores a primaria, primaria y menores a secundaria; Estudios medios: superiores a secundaria y menores a estudios superiores; Estudios altos: estudios superiores.

Lo más destacable de esta transformación en la composición de la fuerza de trabajo en relación a los estudios es su dualización, de una situación en la que claramente predominaban las/os trabajadoras con estudios bajos a otra en la que el protagonismo se reparte entre trabajadoras con estudios elevados y trabajadoras con estudios bajos, quedando una pequeña franja de trabajadoras con estudios medios. Esta tendencia se explica a partir de dos fenómenos: por un lado una parte importante de la población que accedía al mercado laboral optó por realizar estudios superiores para mejorar sus opciones de cara al empleo, lógico si observamos las condiciones de alta precariedad que ofrecía el mercado laboral incluso en la etapa de prosperidad; por otro lado, se dió una importante oferta de empleo con bajos requisitos formativos, que pudo provocar el abandono prematuro (antes de alcanzar el nivel medio) de los estudios por parte de una cantidad importante de trabajadores. Pero lo más sorprendente de esta tendencia no fue el espectacular auge de las/os trabajadoras/es con estudios superiores, sino que dicho aumento no se tradujo en una mejora equivalente de las condiciones laborales de la clase trabajadora, que ha sufrido durante estas décadas el problema creciente de la precariedad.

Tres son las características que mejor definen el mercado laboral español: la alta tasa de desempleo estructural, que nunca ha bajado del 8% y ha llegado incluso a superar el 25%; el alto porcentaje de trabajadoras/es con contrato temporal, que han llegado a representar más de un tercio del total de asalariadas/os; y el alto índice de trabajadoras/es que se acercan a los salarios bajos e incluso caen por debajo de éstos. Estas tres características reflejan las deficiencias que se generan en torno al mercado laboral español, que constituyen desde hace décadas uno de los principales problemas del país y que más preocupa a su ciudadanía, tal y como reflejan los barómetros del CIS.

Gráfico nº 27: Serie histórica de la pregunta *principal problema del país* del Barómetro del CIS.



Fuente: CIS.

7.3 Vulnerabilidad en el mercado laboral español

En este apartado analizaremos el mercado laboral español en busca de los datos referidos a las condiciones que hemos identificado como constitutivas de vulnerabilidad, esto es, las condiciones contractuales precarias por un lado, y los salarios bajos por otro. El objetivo es realizar una aproximación al número de trabajadores que viven bajo estas condiciones pero, sobre todo, comprender la evolución de este fenómeno durante las últimas décadas. Recordemos por ahora que se dan condiciones constitutivas de vulnerabilidad cuando (A) el contrato laboral es diferente al contrato de referencia, esto es, el indefinido a tiempo completo, y (B) cuando el salario percibido es menor al umbral que delimita lo que se considera salario bajo, esto es, dos terceras partes del salario medio.

Para adecuar nuestro análisis a los datos disponibles, a las diferentes fuentes y a los cambios metodológicos introducidos a lo largo de estos años, a menudo nos centraremos en dos periodos, uno a largo plazo, de 1990 a 2012, y que se corresponde en el tiempo con la Encuesta de Coyuntura Laboral, realizada por el antiguo Ministerio de Trabajo, periodo que nos permitirá observar la evolución del modelo neoliberal en el Estado español tanto en su fase de prosperidad como en la etapa de crisis. El segundo periodo se corresponderá con los ofrecidos por las principales instituciones actuales, cuyas bases de datos suelen recoger información que va desde mediados de la década de los 2000 –en los albores de la crisis– hasta la actualidad.

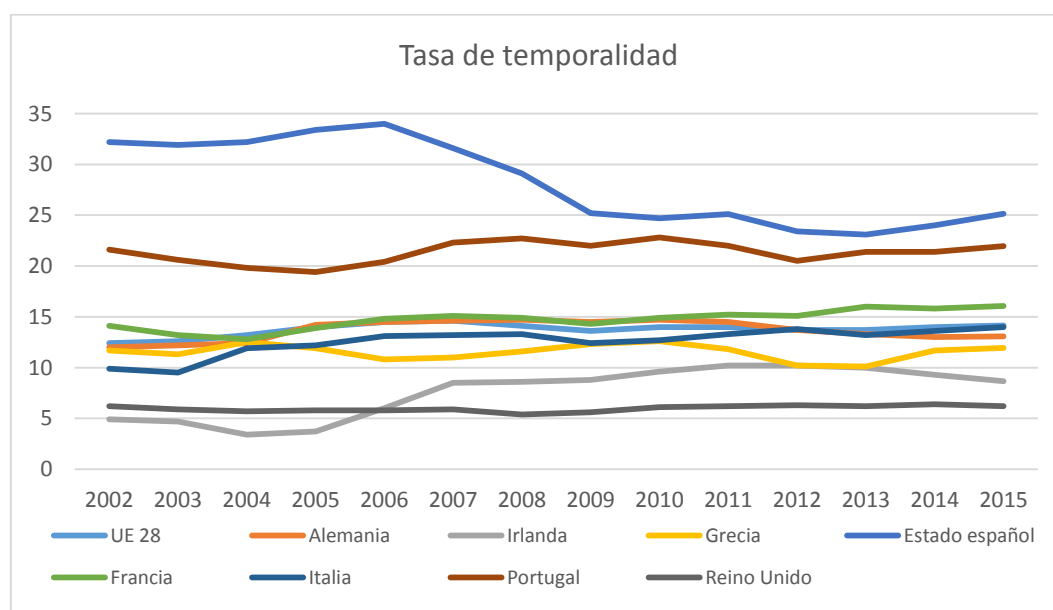
7.3.1 Vulnerabilidad contractual

La vulnerabilidad de tipo contractual ha sido una problemática permanente y de intensidad creciente desde que se reformase el Estatuto de los Trabajadores a mediados de los 80. Dos son los tipos principales de vulnerabilidad contractual: aquel que supone una contratación con duración limitada, esto es, *temporales*; y aquel cuya jornada laboral es inferior a la jornada completa, en otras palabras, *parcial*; por último también consideramos *vulnerables* a las/os trabajadoras/es que no tienen ningún tipo de contrato, es decir, las/os desempleadas/os.

El trabajo temporal

La contratación temporal es la gran protagonista del mercado laboral español. Sus tasas de temporalidad son de las más altas entre los países pertenecientes a la OCDE y a la UE. La crisis económica provocó la destrucción de gran parte del trabajo temporal, ya que era precisamente el más vulnerable a la amenaza de la extinción, generando así la apariencia de una virtual mejora. La realidad, sin embargo, es otra: la mayor parte del porcentaje de trabajadores que disponía de un contrato temporal y ya no tiene, se encuentra, en la actualidad, en una peor situación: en desempleo.

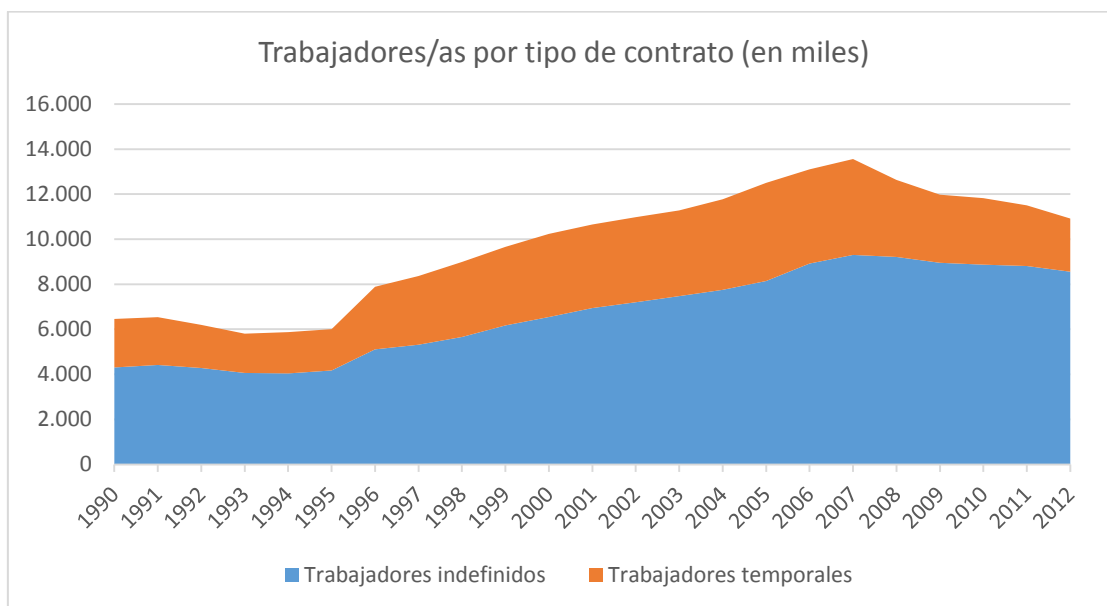
Gráfico nº28: Tasa de temporalidad



Fuente: Eurostat.

Pese a la intensa reducción de la tasa de temporalidad ocasionada por la crisis (del 34% en 2006 al 21.4% en 2013), el mercado laboral español ha estado en todo momento a la cabeza de la temporalidad, significativamente por encima de países que ni siquiera vieron reducir esta forma de empleo atípica con la incidencia de la crisis, como aquellos que consideramos de referencia (Alemania, Francia o Reino Unido) y países del entorno y de similares características (como Italia, Grecia o Portugal). Esta alta tasa de temporalidad es un problema que se generó en los años 80 con las primeras reformas laborales de corte neoliberal (aquellas que buscaban la flexibilización del mercado laboral), se consolidó en los 90 y aumentó a partir de mediados de esa década con las nuevas reformas laborales que se acometieron (especialmente la de 1994, ver Capítulo 5).

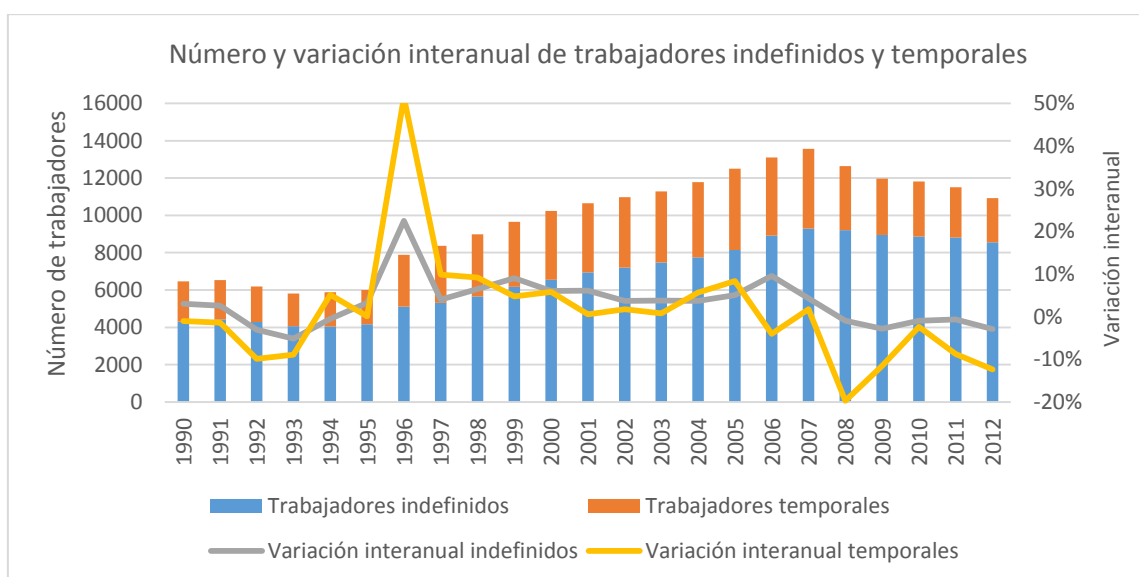
Gráfico nº29: Trabajadores/as por tipo de contrato



Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Nota: de 1995 a 1996 se produce un cambio metodológico.

Los datos a largo plazo reflejan cómo la alta temporalidad ha sido una constante desde que en los 90 se reformase la legislación laboral. Si en esta década ya se consideraba que el trabajo temporal era un problema a evitar, las reformas efectuadas para superarla, especialmente la del 94 impulsada por el gobierno PSOE, no hicieron más que agravar el problema. Es en aquel momento, a partir de dicha reforma laboral y propiciado por circunstancias económicas como el inicio de la burbuja inmobiliaria, cuando la tasa de temporalidad se dispara, en contra a las intenciones expresadas (no por ello reales) por las legisladoras de dichas leyes. Desde entonces, el crecimiento del número de trabajadoras temporales iría a la par que el de las trabajadoras indefinidas.

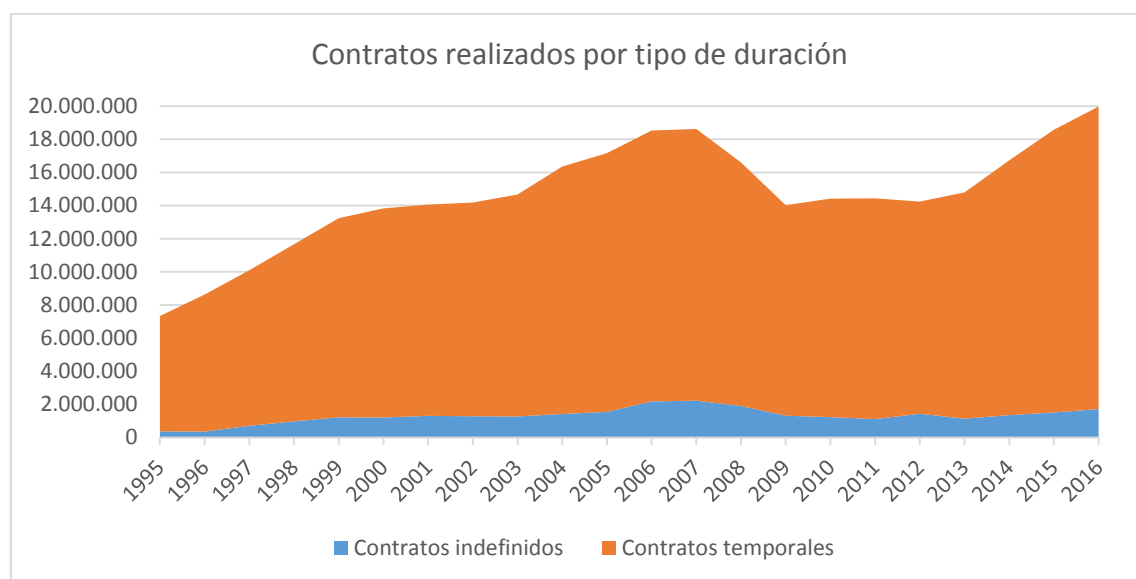
Gráfico nº30: Número y variación inter-anual de trabajadores/as indefinidos/as y temporales.



Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Nota: Se produce cambio metodológico en 1996.

Esta alta tasa de temporalidad es difícilmente explicable bajo los supuestos excepcionales que por ley justifican este tipo de contratación. Pero si observamos el volumen de contratos laborales celebrados cada año observamos que la contratación temporal es absolutamente mayoritaria sobre la contratación indefinida, lo que implicaría sólo dos posibilidades: o la economía española se ha desarrollado bajo estas condiciones de excepcionalidad (lo cual es un oxímoron), o la contratación temporal se ha realizado en gran medida de forma fraudulenta, esto es, no atendiendo a las condiciones excepcionales que la justifican, para beneficio precisamente del empleador y gracias a la ineficacia de la ley (y por lo tanto de los legisladores) o de las instituciones encargadas de su cumplimiento (con especial importancia de Inspección de Trabajo).

Gráfico nº31: Contratos realizados por tipo de duración



Fuente: Movimiento Laboral Registrado, SEPE.

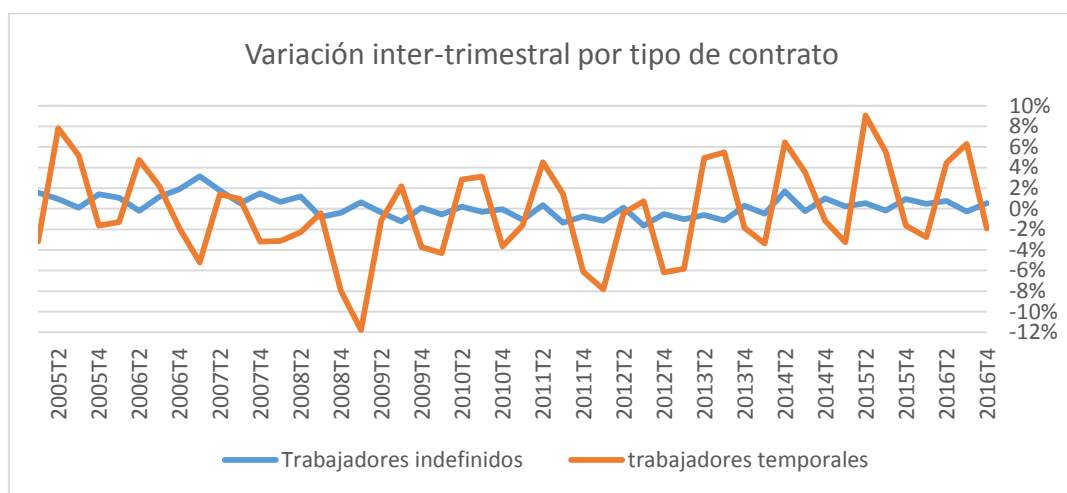
Además, tal y como reflejan los datos del SEPE (Ministerio de Empleo y Seguridad Social) la duración de cada contrato temporal también es sorprendentemente bajo: si en 2011 uno de cada cinco (20,2%) contratos eran contratos temporales con una semana o menos de duración, para 2016 el ratio es ya de uno por cada cuatro contratos (un 25,7%). Del mismo modo, la duración media de los contratos temporales ha descendido entre 2011 y 2016, de 62,9 días a 50,6.

Una perspectiva a corto plazo nos ofrece dos elementos relevantes: por un lado, el impacto de la crisis y recientemente la presunta recuperación; por otro, el efecto de las últimas reformas laborales. Si durante la crisis la destrucción de empleo se concentró mayoritariamente en el trabajo temporal (más de 2 millones y medio de trabajadores temporales menos entre 2006 y 2013, es decir, cerca de la mitad del total de asalariados temporales) y en menor medida en el trabajo indefinido (un millón de trabajadores indefinidos menos), la recuperación del mercado laboral después del impacto de la crisis y de las reformas laborales del último lustro (especialmente la de 2012) está siendo protagonizada por el espectacular auge del empleo temporal frente al empleo indefinido: entre el último cuatrimestre de 2012 y el mismo cuatrimestre de 2016 el número de trabajadores con contrato indefinido ha aumentado un escaso 2,5% (de 11.028.700 trabajadores indefinidos en 2012 a 11.312.000 en 2016) mientras que el número de trabajadores temporales ha aumentado un 25% (de 3.221.000 trabajadores temporales en 2012 a 4.072.900 en 2016), esto es, 10 veces más que la tasa de crecimiento del trabajo

indefinido. De este modo, del poco más de millón de empleos creados entre 2012 y 2016, tres cuartas partes (el 74,1%) ha sido empleo temporal y sólo una cuarta parte ha sido de tipo indefinido.

Debido a esta tendencia hacia el mayor crecimiento del trabajo temporal frente a la contratación indefinida, la tasa de temporalidad ha aumentado hasta el 26,4%. Así, más de una cuarta parte del total de trabajadores asalariados - más de 4 millones de trabajadores – disponían de un contrato temporal al finalizar 2016. Además, la oscilación de contratos temporales sigue siendo muy alta en función de la estacionalidad de cada año. Este es el resultado de la legislación pro-flexibilización, ya que las/os trabajadoras/es temporales se ven sometidos a las oscilaciones del mercado laboral produciéndose grandes alzas y depresiones de contratación en determinadas épocas del año en relación directa con la demanda.

Gráfico nº32: Variación inter-trimestral por tipo de contrato



Fuente: SEPE.

En lo que respecta a la calidad del trabajo temporal, de nuevo el Estado español vuelve a destacar muy por encima del resto de países de la Unión Europea, sobre todo de aquellos que se sitúan en el centro. No solamente se da una alta tasa de trabajadores temporales, sino también una importante degradación de sus condiciones salariales, ya que suelen ser significativamente menores a los que ganan las/os trabajadoras/es indefinidas/os. La brecha salarial entre trabajadoras/es temporales e indefinidas/os supone un agravio severo para las/os primeras/os ya que no solamente sufren la precariedad por la amenaza permanente a la pérdida del empleo, sino que por lo general, cuentan con peores retribuciones salariales que los/as segundos/as.

Tabla nº3: Salario medio de trabajadores/as temporales como porcentaje del salario medio de trabajadores/as indefinidos.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
69%	70%	68%	67%	65%	63%	63%

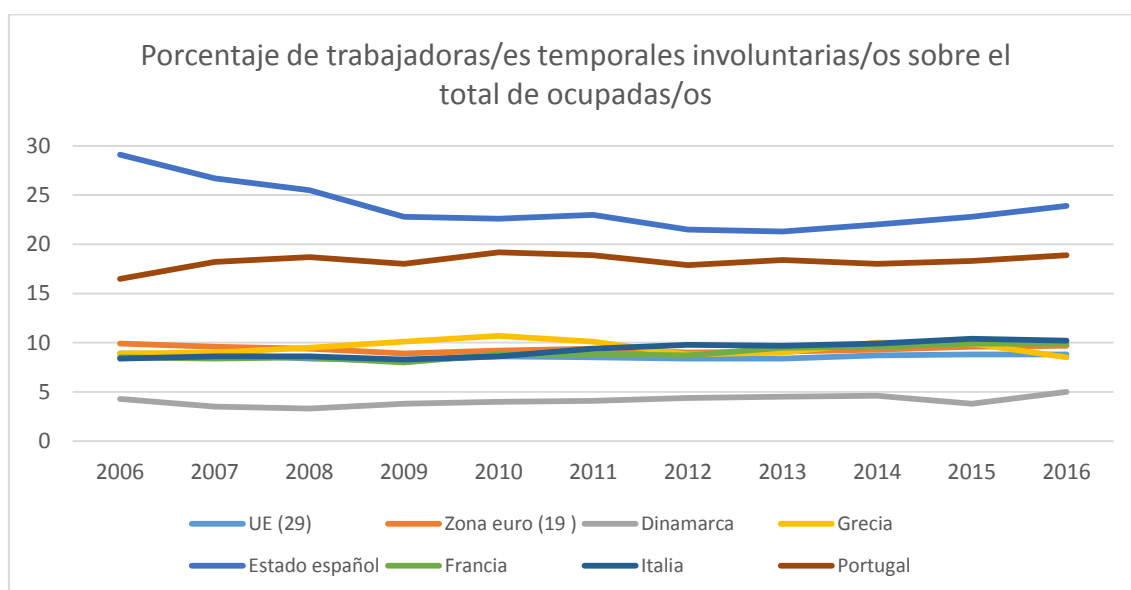
Fuente: INE.

La brecha salarial entre trabajadoras/es indefinidas/os y temporales es significativamente mayor que la que se da entre hombres y mujeres, y supone que las/os trabajadoras/es temporales cobren una tercera parte menos de lo que ingresan por salario las/os trabajadoras/es indefinidas/os. De esta forma, el trabajo temporal aparece como el *trabajo*

basura por excelencia, una forma de contratación de baja calidad pero rentable, de *usar y tirar* gracias a la flexibilidad y a su módico precio

Pero el dato clave está en la voluntariedad del trabajo temporal. En este caso los datos del Estado español son especialmente graves y vuelve a destacar muy por encima del resto de países de la Unión Europea, sobre todo de aquellos que se sitúan en el centro. El caso del mercado laboral español es el peor de entre toda la periferia europea, con unas tasas de trabajo temporal involuntario que más que cuadruplican la media del conjunto de países de la UE. Esta tasa se ha reducido sobre el total de ocupadas/os durante los años de crisis, pero por la simple destrucción de empleo temporal, que ha sido mayor entre trabajadoras/es temporales voluntarias/os que involuntarias/os.

Gráfico nº33: Porcentaje de trabajadoras/es temporales involuntarias/os sobre el total de ocupadas/os.

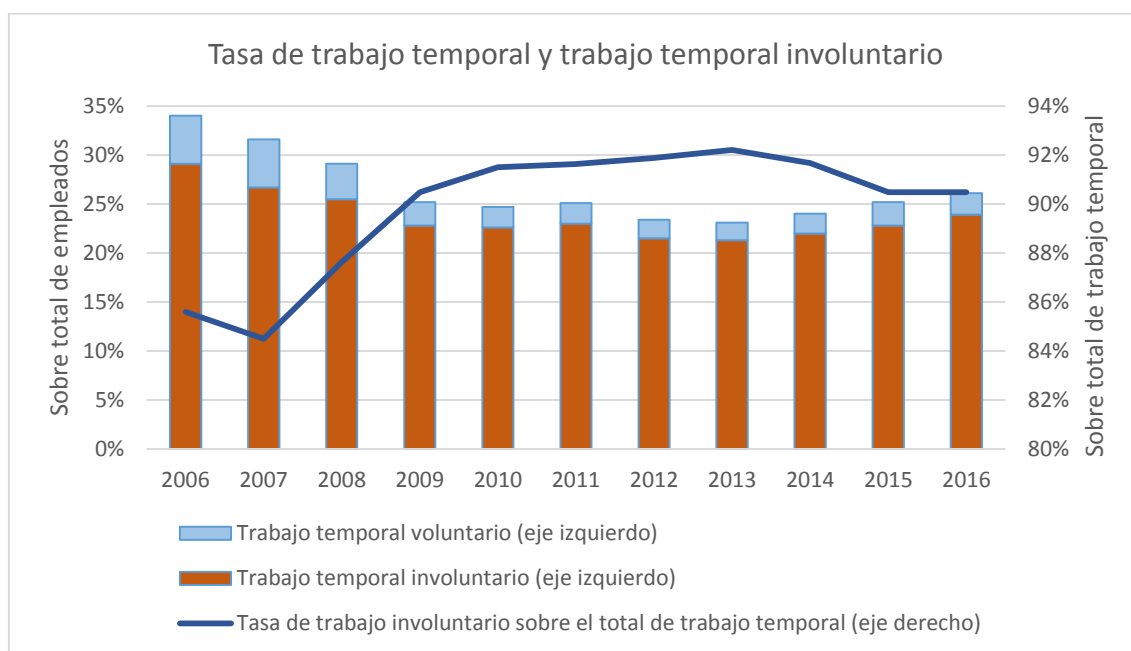


Fuente: SEPE.

La tasa de trabajo temporal involuntario sobre el total de trabajo temporal ya era elevada antes de la crisis, con aproximadamente el 85% de trabajadoras/es temporales involuntarias/os, pero dicha tasa se eleva hasta por encima del 90% con la incidencia de la crisis, dejando a 9 de cada 10 trabajadoras/es temporales y a prácticamente 1 de cada 4 empleadas/os en el conjunto del mercado laboral (3.564.000 de trabajadoras/es, calculando sobre datos del Eurostat) con un contrato de duración limitada en contra de su voluntad y, por lo tanto, en una clara situación de *vulnerabilidad*.

No es sorprendente descubrir que el fenómeno del trabajo temporal se presenta para muchos de las/os trabajadoras/es que se encuentran esta circunstancia como un hecho impuesto, como una condición (la de la duración limitada del contrato) que no ha elegido y al que se le ha forzado a través del mecanismo de mercado. Este fenómeno se refleja en el hecho de que una parte considerable de dichos trabajadores han aceptado dicho contrato debido a que no han encontrado uno de duración indefinida. Es por lo tanto un contrato constituido no sobre la libre voluntad de sus partes, si no sobre la voluntad coercionada de la parte débil, esto es, aquella que despojada de recursos propios y de cualquier opción de trabajo de duración indefinida debe resignarse a un contrato de naturaleza temporal.

Gráfico nº34: Tasa de trabajo temporal y tasa de trabajo temporal involuntario.



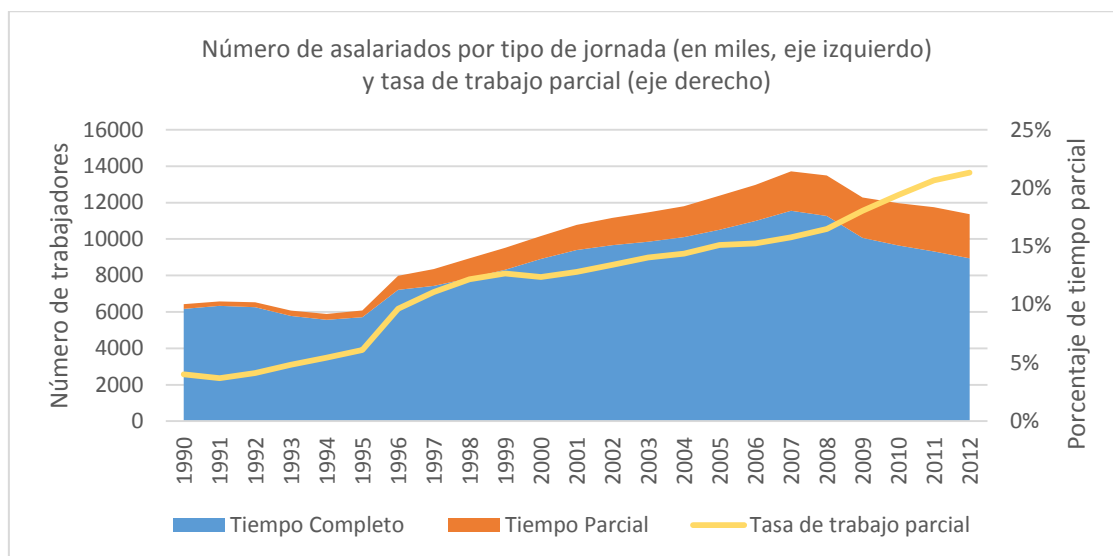
Fuente: Eurostat.

Por último, respecto a la tendencia del aumento del trabajo temporal en detrimento del indefinido, cabe señalar que ni siquiera podemos considerar a las/os trabajadoras/es indefinidas/os como exentas de vulnerabilidad por al menos dos motivos: primero, porque las últimas reformas laborales han abaratado el despido libre (legalizado mediante resquicios legales explicados anteriormente. Véase *supra*: 5.3.2), lo que implica una amenaza para la continuidad de cualquier trabajador indefinido; segundo, porque las mismas reformas han creado formas de contrato indefinido que ya suponen una degradación respecto a las garantías que ofrecía el original, como es el caso del *contrato indefinido para emprendedores*, que, “al incorporar un año de período de prueba con coste de rescisión nulo, resulta en la práctica un contrato temporal de un año, más barato y precario que cualquiera de los temporales legalmente establecidos” (UGT, 2016: 13). Según las estadísticas de contratación del SEPE este tipo de contrato alcanzó en 2016 la cifra de 177.572 sobre un total de 1.121.350 contratos indefinidos, un 15,8% del total.

El trabajo parcial

La segunda forma de precariedad por excelencia y constitutiva también de *vulnerabilidad*, es el contrato a jornada parcial, sobre todo en aquellos casos en que se da de forma involuntaria, esto es, cuando el/la trabajador/a prefiere trabajar más horas pero sólo ha podido acceder a un contrato con jornada laboral “reducida”. Los datos a largo plazo reflejan como el trabajo a tiempo parcial era marginal durante los 80 y la primera mitad de los 90. Es a partir de la segunda mitad de dicha década cuando el trabajo a tiempo parcial se dispara, adquiriendo cada vez mayor protagonismo en el mercado laboral.

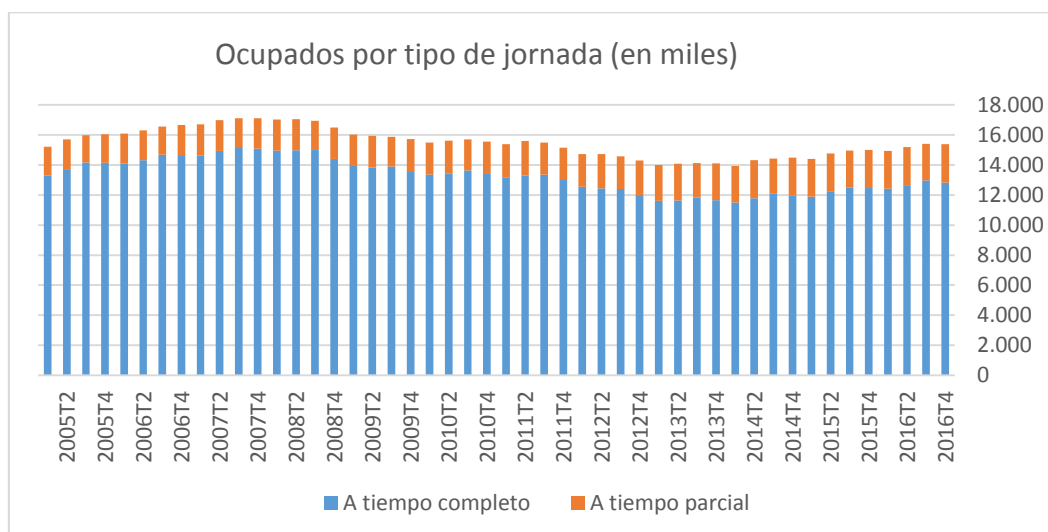
Gráfico nº35: Número de asalariados por tipo de jornada, y tasa de trabajo parcial



Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral. Ministerio de Empleo.

Según la Encuesta de Coyuntura Laboral, el trabajo de jornada parcial creció entre 1995 y 2012 un 553% frente al 56% que lo hizo el trabajo a tiempo completo entre los mismos años. Estas tendencias han generado el alza de la tasa de parcialidad sobre el total de asalariados: desde el 4% en 1990 hasta el 21% en 2012. A diferencia de lo sucedido con el trabajo temporal y el *efecto-composición*, la crisis no produjo una destrucción de empleo parcial; de hecho, la tasa de parcialidad aumentó más intensamente desde el inicio de la crisis, seguramente como resultado de la menor destrucción de empleo parcial frente al empleo a jornada completa. Los datos que nos ofrece el INE a través de la Encuesta de Población Activa difieren en cantidad pero son similares en cuanto a proporción del trabajo parcial sobre el total.

Gráfico nº36: Número de ocupados por tipo de jornada.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

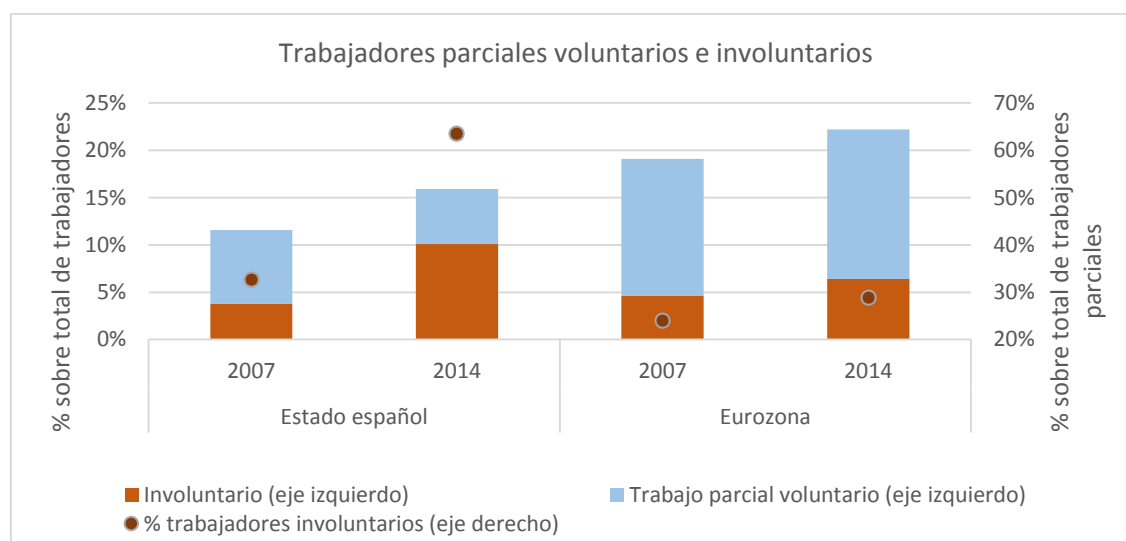
A diferencia del trabajo temporal, el trabajo con jornada de tipo parcial no adquiere en el estado español las preocupantes tasas de aquel. Respecto al conjunto de Europa y de la eurozona, el Estado español se sitúa por debajo de la media. Es destacable que países

como Dinamarca apostaron por esta tipo de jornada para mejorar la flexibilidad de la fuerza de trabajo y el reparto de empleos, proyecto consolidado sobre la protección efectiva de quienes se encuentra bajo esta modalidad de jornada.

Trabajadoras y trabajadores parciales también sufren un doble perjuicio salarial, no solamente en el sentido de recibir menor salario por trabajar menos horas, sino también porque su salario/hora es menor al de trabajadoras y trabajadores empleados a jornada completa: “el salario medio por hora se situó en 2014 en 11,51 euros, con 12,01 euros para los trabajadores a tiempo completo y 8,53 euros para los trabajadores a tiempo parcial” (de la Fuente, 2017).

A parte del salario, otro dato que refleja la buena o mala calidad en la implantación de la jornada de trabajo parcial es la voluntariedad de quienes se encuentran bajo esta modalidad de empleo: si descubrimos que muchas/os de las/os trabajadoras/es a jornada parcial lo hacen voluntariamente podemos considerar que las/os trabajadoras/es prefieren esta opción frente a la de jornada completa, por lo que es de esperar que encuentran satisfactorias las condiciones que les ofrece la jornada parcial; en cambio, si son menos las/os empleadas/os trabajando a jornada parcial voluntariamente, entonces podemos considerar que las condiciones que este tipo de jornada ofrece no son satisfactorias y que muchas/os de las/os trabajadoras/es se ven abocados a dicha opción ante la alternativa del desempleo. Pues bien, en este sentido el Estado español arroja resultados intensamente peores que el promedio de la eurozona:

Gráfico nº37: Trabajadores parciales voluntarios e involuntarios.



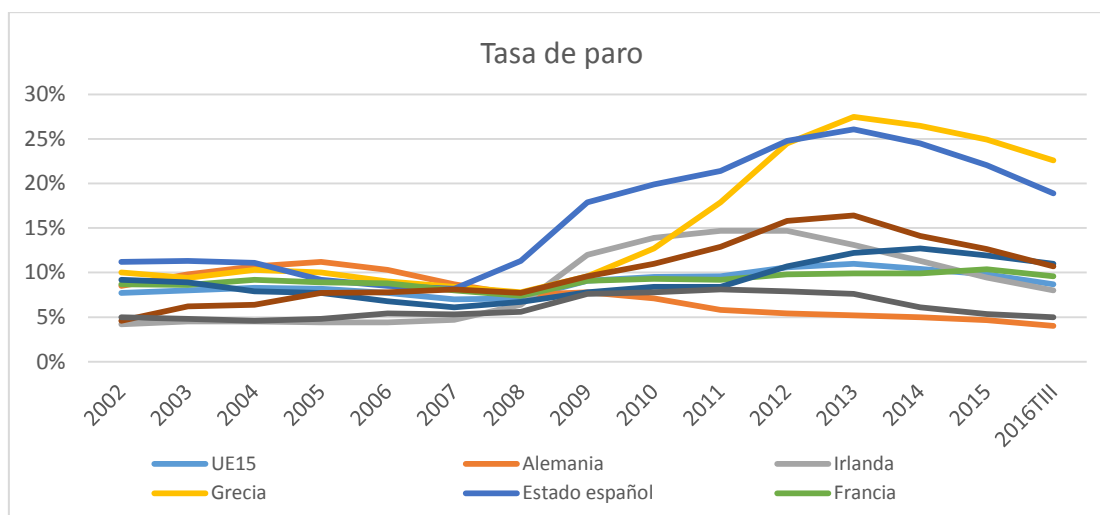
Fuente: Eurostat

Los datos reflejan que el trabajo parcial ha crecido significativamente tanto en el Estado español como en la eurozona entre 2007 y 2014, esto es, con el impacto de la crisis. El crecimiento del trabajo parcial es mayor en el Estado español que en la eurozona, pero lo realmente destacable es que, mientras que en la eurozona el incremento se produce tanto en el trabajo parcial voluntario como en el involuntario, en el caso del Estado español el incremento se da íntegramente en el tipo involuntario, del 3,8% a 10,1% sobre el total de empleados, mientras que el trabajo parcial voluntario se ha reducido del 7,2% al 5,8%. De este modo, en 2014 dos de cada tres trabajadores con una jornada parcial de trabajo eran parciales involuntarios.

El desempleo

El desempleo es, junto a la alta temporalidad, el gran drama del mercado laboral español. Las tasas de desempleo de la economía española siempre han sido significativamente altas, por encima de las experimentadas en cualquier país con una economía desarrollada, exceptuando la maltrecha Grecia durante los años de crisis. Desde los años 80, una vez superado el modelo económico y laboral franquista, el desempleo no ha dejado de ser una problemática constante en el mercado laboral español, problemática que se trató de atajar mediante las reformas laborales que flexibilizaban las condiciones de trabajo. Estas reformas, junto a la fase de bonanza neoliberal entre finales de los 90 y la primera mitad del S.XXI, permitieron reducir el paro, pero sólo de forma temporal: la tasa de desempleo sólo bajó del 10% durante el trienio álgido de la fase de prosperidad neoliberal (2005, 2006 y 2007), sobre todo a costa de generar *empleos basura*, de usar y tirar, como es el caso de los contratos temporales.

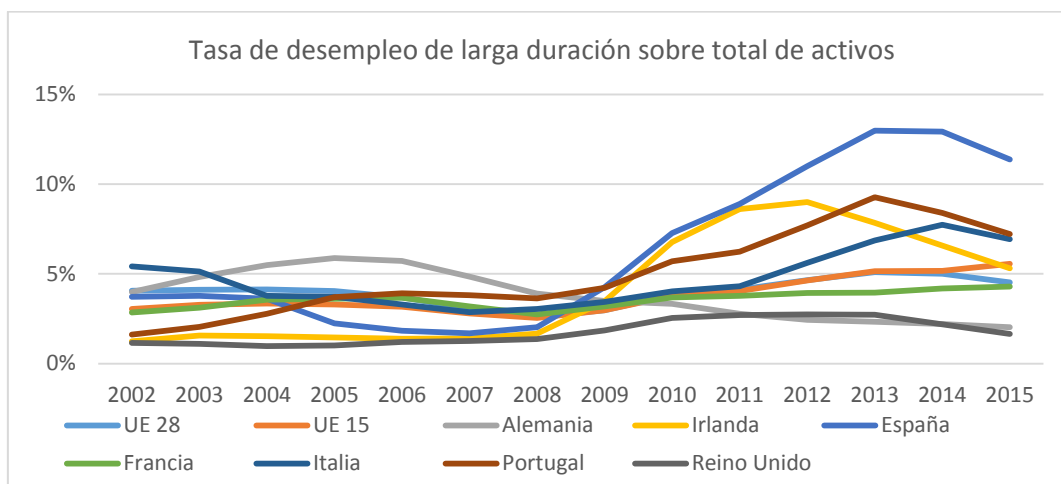
Gráfico nº37: Tasa de paro.



Fuente: Eurostat.

Pero el logro de la etapa neoliberal en forma de más empleo (aunque de peor calidad) no perduró: apenas pasó una década hasta que las tasas de desempleo, que tan lentamente habían bajado durante la fase de prosperidad, se disparasen con la crisis. Su impacto se llevó por delante toda la creación de empleo de la fase neoliberal y la tasa de paro prácticamente se triplicó en el peor momento de la crisis. Con la posterior y parcial recuperación, la tasa de desempleo ha descendido hasta situarse por debajo del 20%. Pero lo más destacable es que, casi una década después del inicio de la crisis, sigue siendo aproximadamente dos veces superior a la que existía antes de la debacle económica, lo cual delata la escasa eficiencia de aquel modelo que generó primero bonanza y después crisis, con un balance que sólo puede considerarse como negativo; y la también fragilidad de la pretendida recuperación económica. Para el año 2016, la Encuesta de Población Activa arrojaba el dato de 4.481.200 trabajadores en paro. El número de trabajadores en desempleo de larga duración (más de un año buscando empleo) es también mayor en el Estado español, donde afecta a más del 11% de la población activa.

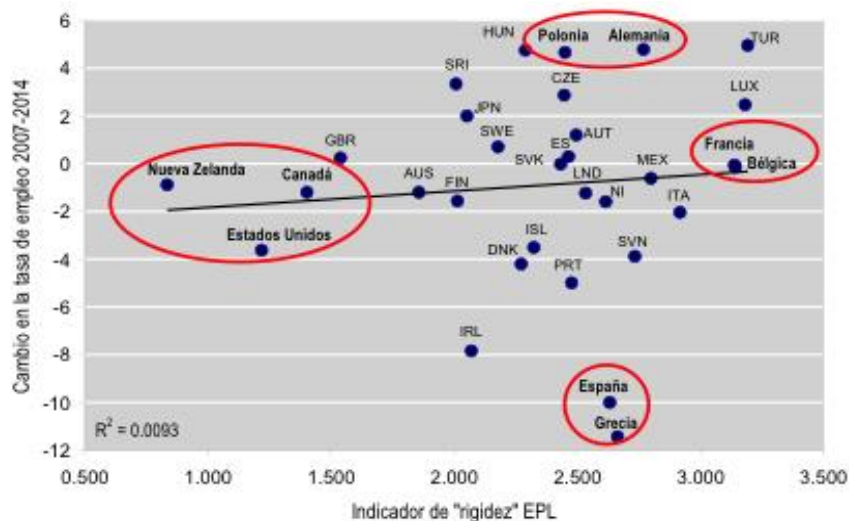
Gráfico nº38: Tasa de desempleo de larga duración sobre total de activos.



Fuente: Eurostat.

Los economistas neoclásicos defensores del modelo neoliberal suelen presentar el desempleo como una consecuencia de la excesiva rigidez de los mercados laborales y proponen una flexibilización intensa de la legislación laboral. Pero este argumento puede ser fácilmente desmontado si atendemos, tal y como propone Michel Husson (2016), a la relación entre la evolución de la tasa de empleo y el valor del indicador EPL (*Employment Protection Legislation*), que señala el grado de rigidez/flexibilidad, por países:

Gráfico nº39: Relación entre el cambio en la tasa de empleo y el indicador de rigidez EPL entre 2007 y 2014.



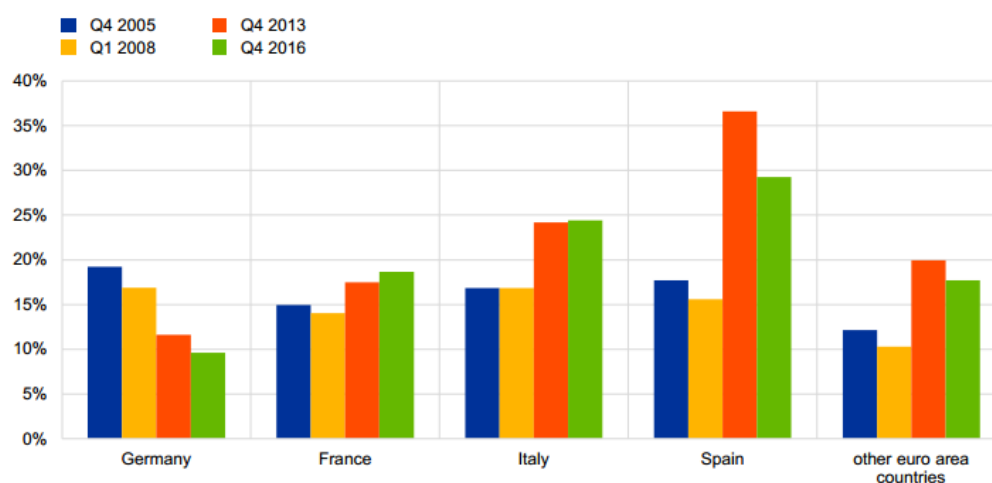
Fuente: Reproducido a partir de Husson (2016). Con coeficiente de relación nulo ($R^2=0,0093$).

La propia OCDE, promotora de este tipo de políticas, reconoce la poca validez de este planteamiento que busca justificar la flexibilización de la legislación laboral: “*el efecto neto de la legislación protectora del empleo sobre el paro es por consiguiente ambiguo (...) las numerosas evaluaciones a las que esta cuestión ha dado lugar conducen a resultados mitigados, a veces contradictorios y mucha robustez no está siempre asegurada*” (citado por Husson, 2016). Además, tal y como señala Albert Recio, el mercado laboral español es en realidad altamente flexible y ello no le ha librado de sufrir impactantes tasas de desempleo:

“Si algo ha caracterizado la evolución de la economía española en la fase neoliberal esta ha sido la sucesión de períodos de auge y recesión de bastante intensidad. Atendiendo a la evolución del empleo ello se ha traducido en la combinación de fases de fuerte creación y de fuerte destrucción ocupacional. Si una economía flexible es aquella que responde con gran celeridad a los cambios del ciclo económico, no puede negarse que la economía española se ha caracterizado por un elevado nivel de respuesta del empleo a las variaciones del nivel de producción” (Recio, 2010: 210).

Debemos tener en cuenta, además, que los datos sobre desempleo expuestos son datos oficiales que, tal y como explicábamos en el caso europeo, se basan en cumplir tres condiciones que a menudo dejan ocultos a trabajadores que se encuentran realmente en paro (véase *supra*: 7.1.2). Si seguimos el criterio y la información expuesta por el Banco Central Europeo (2017) comprobamos que los datos son mucho más preocupantes que los ofrecidos por las estimaciones oficiales.

Gráfico nº40: Tasa de desempleo real según el BCE.



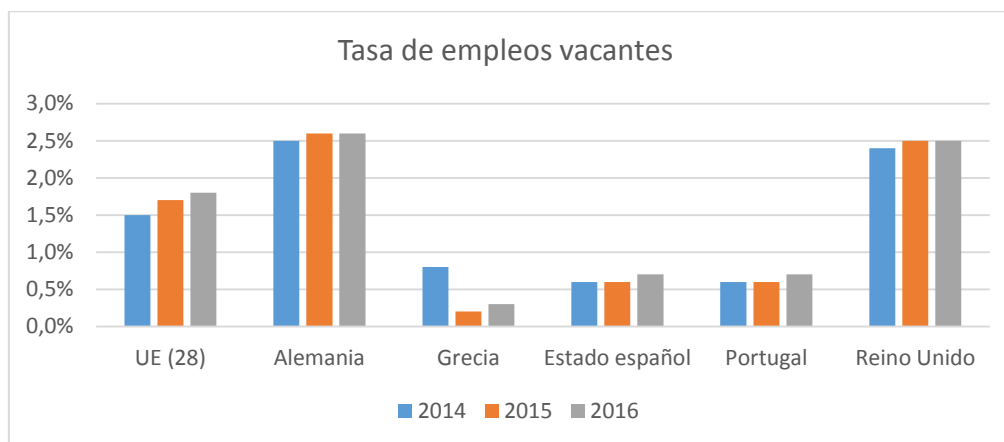
Fuente: Reproducido a partir de BCE (2017). Cálculos del BCE sobre datos del Eurostat.

Según estos datos, la incidencia del desempleo real es habitualmente dos veces mayor de lo que reflejan los datos oficiales y, del mismo modo, el impacto de la crisis ha sido más importante que el estimado a partir de estos últimos. Cabe destacar que el impacto de la crisis en materia de desempleo alcanza en el Estado español unos niveles (más del 35%) muy superiores a los del resto de países, y ni siquiera la posterior recuperación ha logrado reducir la tasa de desempleo: en el cuarto trimestre de 2016 el paro real sigue rozando el 30%, lo que nos deja una cifra aproximada de 6.732.000 desempleados.

Para explicar estos altos niveles de desempleo es habitual esgrimir la falta de voluntad de las propias trabajadoras, sobre todo cuando se refiere a países del sur y de la periferia europea, a los que se suele tildar de vagos o perezosos con poca predisposición a trabajar. Durante el marco teórico de esta investigación hemos apuntado a una hipótesis contraria: la problemática del desempleo (y las problemáticas que de ésta derivan) no puede explicarse en base a factores de carácter individual, esto es, apelando a rasgos individuales de las/os desempleadas/os o atomizando el fenómeno a casos particulares; por el contrario, defendemos que el verdadero origen del problema es la simple relación entre trabajadores ofreciendo su fuerza de trabajo y empleadores demandándola. La evolución socio-laboral desde la crisis del modelo social ha sido una tendencia hacia el desequilibrio entre la abundancia de trabajadores que buscan empleo y la escasez de los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores. Si observamos la tasa de empleos vacantes ofrecidos por los empleadores en relación al número de trabajadoras y

trabajadores que aspiran a ellos, comprobamos que ésta se corresponde (a la inversa) precisamente con la tasa de desempleo del país en cuestión.

Gráfico nº41: Tasa de empleos vacantes.



Fuente: Eurostat. Definición de tasa de empleos vacantes: empleos vacantes por cada 100 empleos ocupados.

Según el INE en el primer trimestre de 2016, en plena recuperación, había en el Estado español 68.028 puestos de trabajo vacantes para 4.481.000 trabajadores desempleados, esto es, una relación de 1 puesto de trabajo vacante por cada 65 trabajadores en paro, a la vez que el 93,7% de las empresas respondía que no tenía vacantes de empleo a ocupar.

No es sorprendente que los países con menos tasa de puestos de trabajo vacantes sean también los que tienen mayores tasas de desempleo ¿Qué significa esto? Que una de las causas principales del desempleo es la escasez de puestos de trabajo disponibles. El bajo nivel de desempleo en ciertos países se debe a que hay mayor oferta de empleo vacante, esto es, un número mayor de puestos de trabajo a los que las/os trabajadoras/es pueden acceder. Por el contrario, es en países con alto grado de desempleo donde se da una significativamente menor tasa de empleos vacantes, lo que refleja el hecho de que si en estos países el desempleo es alto no es porque sus trabajadoras/es prefieran no trabajar (la hipótesis de que son vagos o perezosos) o porque no cuentan con *capital humano* suficiente para acceder a los empleos disponibles, sino porque simplemente hay muchos menos puestos de trabajo vacantes que ocupar. Ante la falta de alternativas, muchos trabajadores se ven abocados al desempleo.

Por último, cabe señalar, tal y como apuntábamos en capítulos pretéritos, que el desempleo es un factor modulable de intervención político-económica en las principales condiciones del mercado laboral. Tal y como sostienen Briales y López Calle, el desempleo es un

“dispositivo que permite -y explica- la utilización de la producción y la gestión del desempleo en España, durante la recesión de 2007, como un instrumento para la reactivación de las rentas del capital. Es decir, una reactivación orientada exclusivamente al incremento de la rentabilidad del capital productivo -no así de las rentas de los trabajadores- y a formas de explotación basadas en la intensificación del trabajo o la extracción del llamado plusvalor absoluto” (Briales y López: 2015: 90).

Desde luego, éstos no son los únicos autores que han señalado el carácter instrumental del desempleo como forma de presión contra la clase trabajadora. Así lo señalan también Albert Recio, cuando expone que se trata de un “*modelo de gestión económica orientado a crear un permanente ejército de reserva excedentario, útil para presionar a la baja*

salarios y derechos laborales” (Recio, 2010: 213); y Michel Husson: “*las «reformas estructurales» del mercado de trabajo solo pretenden crear empleos formalmente, ya que su verdadero objetivo es desvalorizar la fuerza de trabajo, generalizando los contratos de trabajo menos «protegidos»*” (Husson, 2016).

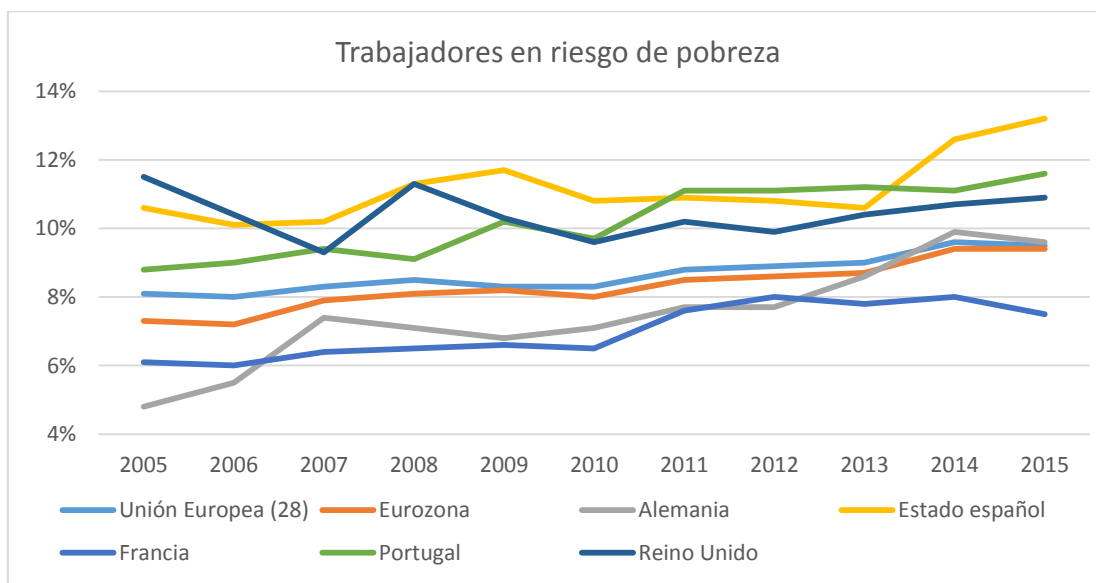
El planteamiento de estos autores coincide en buena medida con el nuestro: el desempleo es un mecanismo disciplinante y de coerción utilizado para reducir la capacidad de poder de la clase trabajadora en la negociación de las condiciones salariales y laborales, impulsando de este modo la rentabilidad del capital como objetivo para superar la crisis económica.

7.3.2 Vulnerabilidad salarial

Si bien el mercado laboral español destaca por sus altos índices de precariedad, la economía española también lo hace por su alta desigualdad económica, por las altas tasas de pobreza (1 de cada 3 niños se encuentra en riesgo de pobreza) y por su alto número de trabajadores pobres y/o con bajos salarios. La primera degradación para la clase trabajadora se ha producido en beneficio de la clase capitalista. Según los cálculos del sindicato Comisiones Obreras (2015), entre 2007 y 2013 la distribución de la riqueza generada en el Estado español se ha “*alterado de manera notable en favor de los empresarios, accionistas y rentistas*” (CCOO, 2015: 13), en detrimento de trabajadores asalariados y autónomos. Los datos que el sindicato ofrece son: 32.000 millones de € menos para las/os trabajadoras/es asalariadas/os, 25.000 millones de € menos para las/os trabajadoras/es autónomas/os y 33.000 millones de € más para empresarios, accionistas y rentistas, esto es, capitalistas.

Tal y como hemos expuesto anteriormente, las principales instituciones a nivel internacional (OIT, OCDE) señalan que durante la etapa neoliberal, las tendencias en el mercado laboral y en el reparto de los ingresos generados, han sido los grandes factores que explican el auge de la desigualdad y el estancamiento o reducción de los ingresos de una mayoría de la población que poco a poco va cayendo en la pobreza.

Gráfico nº42: Porcentaje de trabajadores en riesgo de pobreza sobre total trabajadores.



Fuente: Eurostat.

La crisis de la clase media se materializa precisamente en el estancamiento y/o reducción de los ingresos que van a parar a las/os trabajadoras/es (a favor del incremento de las rentas del capital) en su conjunto, y de nuevo en relación a los salarios, en la divergencia entre el auge de los súper-salarios y la degradación del resto de la estructura salarial que se aleja del 10% más beneficiado.

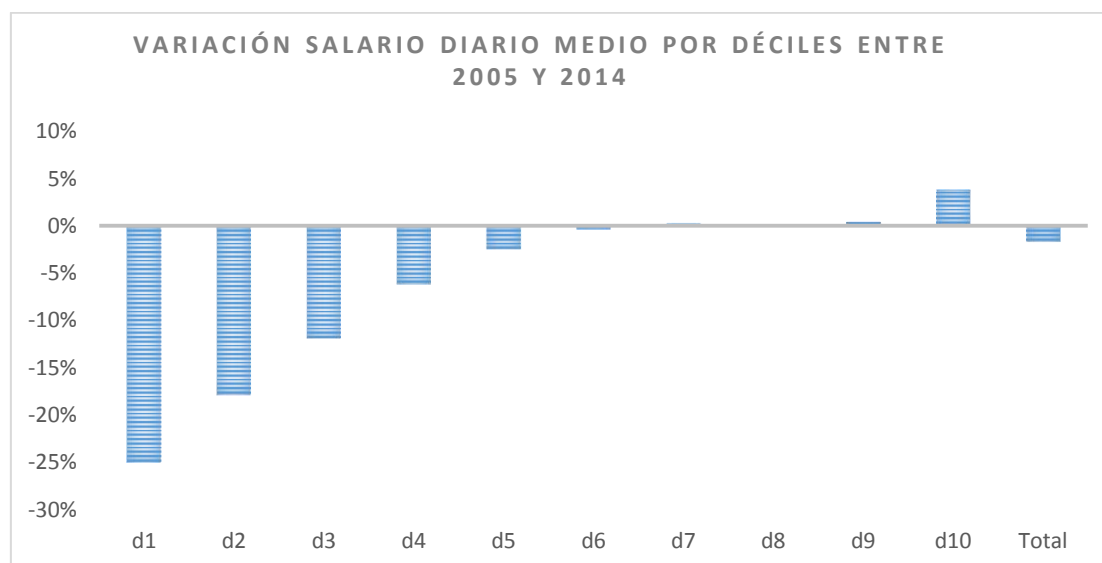
Tabla n°4: Salario medio diario por deciles en el Estado español (en euros constantes de 2011)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
d1	16,6	17,1	17,5	17,3	16,7	15,9	15	13,6	12,6	12,5
d2	29,1	29,7	30,3	30,5	30,1	28,8	27,4	25,6	24,1	23,8
d3	36,3	37	37,5	38	38,1	37	35,7	34,2	32,5	32
d4	41,4	42	42,5	43,3	44	43	41,9	40,6	39,2	38,8
d5	46	46,7	47,3	48,4	49,4	48,5	47,5	46,1	45,1	44,8
d6	51,3	52,1	52,9	54,2	55,7	54,8	53,7	52,1	51,3	51,1
d7	59	59,8	60,8	62,1	64,2	63,2	61,8	60	59,3	59,1
d8	71,1	71,8	72,9	74,3	76,9	75,7	74	71,9	71,4	71,1
d9	91,3	92,2	93,9	95,5	99	97,2	94,5	92,2	92	91,7
d10	180,8	182	186	188,8	193,2	186,5	181,8	185,9	185,5	187,6
Total	62,3	63	64,2	65,2	66,7	65,1	63,3	62,2	61,3	61,3

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Un análisis de la última década de los datos disponibles refleja tres tendencias que responden al mismo fenómeno: el incremento del salario de aquellos que se sitúan en el decil más alto, esto es, los que más cobraban, son los únicos que han visto aumentar su salario durante la última década; el salario ha permanecido estancado para lo que se podría definir como la *clase media*, esto es, para el 40% de trabajadores que se sitúan entre el percentil 50 y el 90; por último, el salario se ha reducido significativamente para 1 de cada 2 trabajadores, precisamente el 50% peor pagado de la estructura salarial. La tendencia es similar a las desarrolladas en otros países y a nivel internacional: mejora para los que se sitúan en la cúspide de la estructura salarial, estancamiento en los estratos medios-altos y reducción para la mitad con ingresos inferiores.

Gráfico n°43: Evolución de los salario según deciles en el Estado español (porcentaje de variación)



Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

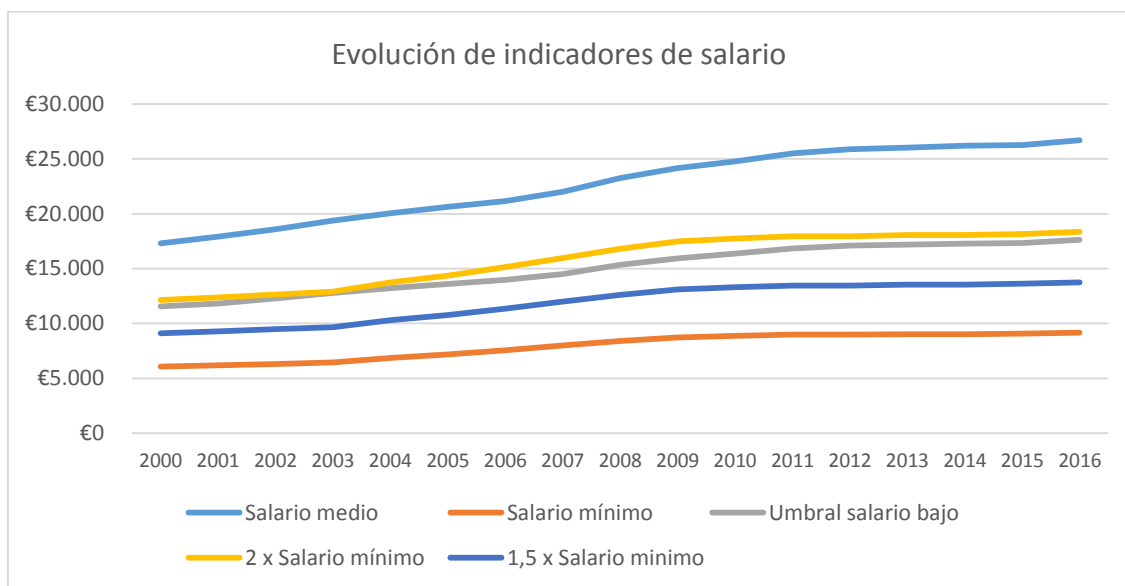
La degradación salarial es mayor conforme menor es el decil en cuestión. De este modo, el D1 (el 10% con menores salarios) ha visto reducir su salario diario medio un 25% entre 2005 y 2014: de 16,6€ diarios a 12,5€; los salarios medios diarios de los trabajadores que pertenecen a los deciles D2 y el D3 también se han reducido un 18% y un 12% respectivamente; la disminución es menor pero también significativa para los deciles 4 y 5, con un 6% y un 2,5% respectivamente. Esta degradación contrasta con un incremento del 4% en el decil con mejores salarios. Parte de esta reducción de los salarios entre los estratos peor situados puede explicarse como efecto del incremento del empleo parcial, el cual supone una jornada de trabajo menor que implica por lógica un salario también inferior. Pero el efecto del aumento del trabajo parcial no puede ocultar el hecho de que se ha producido una transformación en la tendencia de la estructura salarial bajo la lógica que hemos identificado como neoliberal: los pobres se empobrecen, los estratos medios-altos se estancan y los mejor posicionados aumentan sus ingresos. Con dicha dinámica de acción como telón de fondo el auge de la desigualdad salarial está garantizada.

A continuación vamos a estimar la parte proporcional de trabajadores que podemos considerar como vulnerables por condición salarial. Recordemos que nuestro criterio para definir como vulnerable a un/a trabajador/a en función de su condición salarial se basa en el umbral determinado por ser dos tercios del salario medio, límite que separa lo que desde instituciones oficiales (véase 6.2.2) se consideran salarios bajos. Sin embargo, los datos disponibles sobre la estructura salarial en el Estado español son limitados. Nosotros utilizaremos dos fuentes de datos que nos permitirán realizar primero un análisis sincrónico y posteriormente diacrónico. Los datos más completos en términos de representatividad, recopilados por la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), están disponibles y elaborados en función del Salario Mínimo Interprofesional como elemento de referencia, lo que limita las posibilidades de explotación de esta información en términos absolutos pero permite un buen análisis de la evolución salarial durante los últimos años. Debemos remitirnos a dicha relación (estructura salarial en función del SMI) para aplicar nuestro criterio. La segunda fuente es la Encuesta de Estructura Salarial (EES) del INE, que facilita un fichero de microdatos relativos a 2014, que nos permitirá realizar un análisis diacrónico más preciso.

La ventaja de utilizar la primera fuente (la AEAT) es que, al recopilar los datos de todos aquellos que han trabajado en un año determinado (2015 en este caso), nos permite evitar la distorsión que suponen los periodos de desempleo entre trabajo y trabajo a los que se ven sometidos los trabajadores precarios (sobre todo los temporales). La segunda fuente (la EES) sólo ofrece los datos de trabajadoras y trabajadores que se encuentran empleados en el momento en el que se realiza la encuesta, dejando fuera a quienes se hallan coyunturalmente en desempleo (a quienes, tal y como exponíamos en el Capítulo 6, no podemos dejar de considerar como trabajadoras/es).

Tal y como refleja el siguiente gráfico, el umbral de salario bajo (dos tercios del salario medio) es muy similar a multiplicar por dos el SMI.

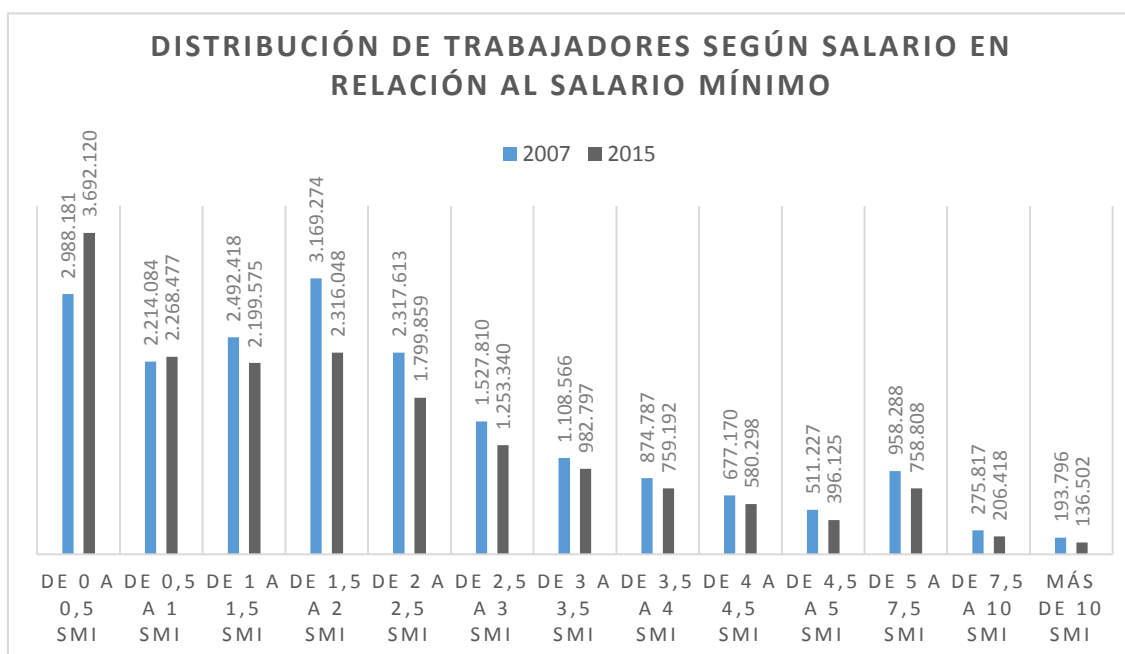
Gráfico nº44: Evolución de indicadores de salario.



Fuente: INE.

Si preferimos pecar de exceso de celo en lugar de defecto, también podemos optar por el umbral determinado por multiplicar 1,5 veces el SMI, el cual deja un importante margen respecto a lo que sería el umbral de salario bajo, pero nos permite hacer una estimación que, aunque a la baja, nos garantiza que dichos trabajadores se hallan con bajos salarios. Sea cual sea la opción elegida, la degradación de las condiciones salariales es evidente, tal y como reflejan los datos de la AEAT:

Gráfico nº45: Distribución de trabajadores según salario en relación al SMI.

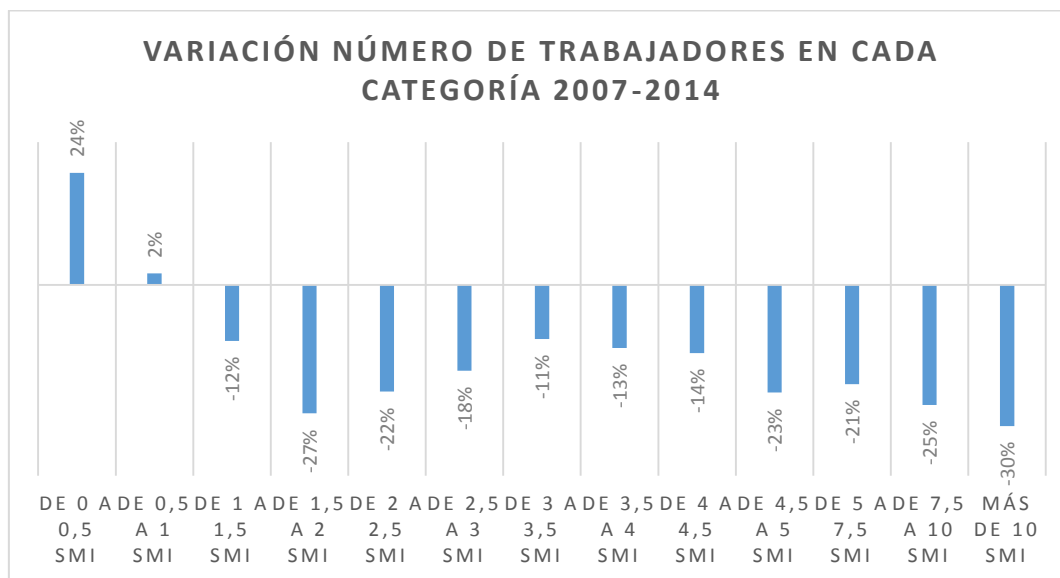


Fuente: AEAT.

Entre 2007 y 2015 las únicas categorías –de las elaboradas por la AEAT en función del SMI– que han visto aumentar el número de trabajadores que pertenecen a ellas son precisamente las más bajas: ha aumentado el número de trabajadoras/es que cobran menos

del salario mínimo; el resto de categorías (todas por encima del SMI) se han reducido. Es destacable que mientras que en 2007 la categoría con mayor presencia de trabajadores era aquella que se situaba entre el 1,5 y 2 veces el SMI con 3.169.000 trabajadores, en 2015 pasa a serlo la categoría peor remunerada, donde se cobra menos de la mitad del SMI.

Gráfico nº46: Variación en el número de trabajadores en cada categoría entre 2007 y 2014.

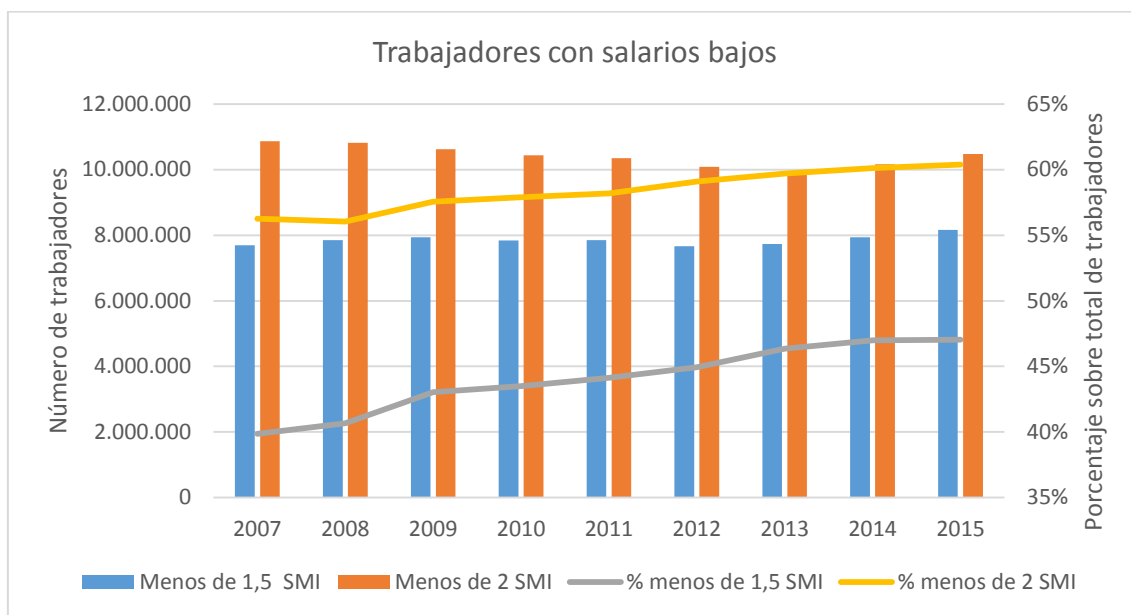


Fuente: AEAT

El incremento es especialmente pronunciado en la categoría más baja con un 24% más de trabajadores con sueldos menores a la mitad del SMI entre 2007 y 2015, con un total 3.692.000 de trabajadores. El aumento es menor para los que ganan entre la mitad del SMI y el SMI, un 2% de incremento que deja el número de trabajadores en esta categoría en 2.268.000. Sumando ambas categorías encontramos que en 2015 casi 6 millones de trabajadores (5.960.597 exactamente) cobraron menos que lo determinado por el SMI. Este altísimo dato sólo puede ser el resultado del impacto de los tres fenómenos que limitan la participación del/la trabajador/a en el mercado laboral: la alta temporalidad, la creciente parcialidad y el persistente desempleo. Al mismo tiempo, el número de trabajadores que cobra más que el SMI se ha reducido significativamente: de los 14.106.766 en 2007 a 11.388.962 a 2015, como resultado tanto del incremento del desempleo como de la degradación salarial.

Definiendo como *salario bajo* a aquellos salarios que son inferiores a 2 veces el SMI (umbral que en 2015 se sitúa en 18.160€, sólo un 5% más de los dos tercios del salario medio que oficialmente se considera salario bajo) y como *salario muy bajo* a quienes cobran menos de 1,5 veces el SMI (13.620€ en 2015, un 21% inferior al umbral de salario bajo oficial: 17.331€), los datos son preocupantes: si en 2007 el 26,9% de los que trabajaron durante dicho año cobraron menos de lo establecido por el SMI, para 2014 el mismo porcentaje había alcanzado ya al 34,4% de las/os trabajadoras/es, más de un tercio de quienes trabajaron dicho año. Si consideramos las categorías que se sitúan en torno al umbral de salario bajo, esto es, 1,5 y 2 veces el SMI, comprobamos que el incremento es también patente.

Gráfico nº47: Trabajadores/as con salarios bajos, número y porcentaje.



Fuente: AEAT

Por lo tanto, los datos recopilados por la AEAT en el año 2015 indican que el 61% de las/os trabajadoras/es que trabajaron en dicho año cobraron menos de dos veces el SMI, umbral muy cercano a las dos terceras partes del salario medio, por lo que podemos considerar que tuvieron ingresos salariales bajos, porcentaje que ha ido en auge con el impacto de la crisis pero que ya era alto antes de su estallido (56% en 2007). El porcentaje de trabajadores con salarios que podemos considerar como muy bajos (menos de 1,5 veces el SMI, un 21% menos que el umbral de salario bajo oficial) también ha aumentado con la crisis, situándose en 2015 en un 47% de las/os trabajadoras/es frente al 40% en 2007.

Si atendemos a la Encuesta de Estructura Salarial del INE, cuyos últimos micro datos disponibles corresponden a 2014, podemos realizar un análisis sincrónico de mayor precisión, aunque los datos difieren en diversos aspectos (no sólo metodológicos) de los ofrecidos por la AEAT. Para delimitar el umbral de salarios bajos hemos seguido dos criterios. El primero es el simple y directo, aplicando la regla de dos tercios del salario medio, sobre los datos de 2014. El segundo, en cambio, se basa en la estimación de dicho dato tratando de anular los efectos distorsionadores que la crisis ejerce sobre este indicador. Por un lado está el *efecto-composición*, que se produce cuando la crisis destruye sobre todo empleos de bajos salarios y desencadena el alza del salario medio, y por consiguiente, el del umbral de salarios bajos. Por otro lado, tratamos de evitar el efecto contrario producido por la generación de empleos también de baja calidad a partir del inicio del periodo de recuperación económica. Nuestra intención es anclar el umbral del salario mínimo a un criterio que se corresponda con las condiciones estables del mercado laboral y de la economía en general, y evitar así la inestabilidad asociada a toda la etapa de crisis. Por ello hemos optado por tomar el salario medio de 2007, al que hemos aplicado la evolución de la inflación y hemos calculado las dos terceras partes del dato resultante. En realidad, el umbral de salario bajo de ambos criterios (el de 2014 y el anclado en 2007) no es tan diferente, y la cifra que arrojan ambos criterios son muy significativas.

Tabla nº5: Cálculo de criterios sobre salario bajo.

	Criterio 2014 (22.776 * 0.66)	Criterio anclado en 2007 [20.390 + (20.390 * 0,1398)] * 0.66
Salario medio	22.776€	23.240€
Salario umbral	15.031€	15.338€
% de trabajadores con bajos salarios	35%	36,2%

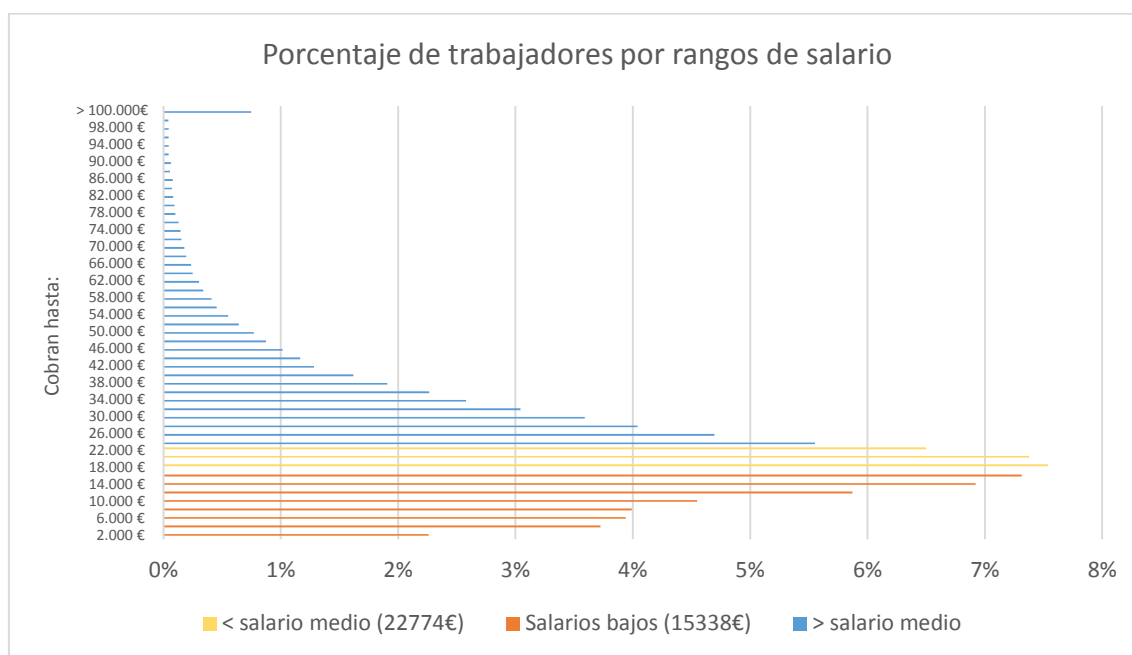
Fuente: Elaborado a partir de micro datos de la EES 2014 del INE

Estos datos sobre lo que podemos definir como salario bajo coinciden con los cálculos realizados por Oxfam (2016) sobre el coste mínimo de vida digna mensual en ciudades representativas del Estado español: 1.439€ en Barcelona, 1.136€ en Valencia, 1.183€ en A Coruña y 1.225€ en Sevilla. El umbral de salario bajo que hemos utilizado se corresponde precisamente con estas cantidades si lo dividimos por los 12 meses del año: 1.278€, por lo que podemos considerar este umbral válido para aclarar la suficiencia de un salario para costear el precio de reproducción de la fuerza de trabajo. Hay que tener en cuenta que las estimaciones de Oxfam están calculadas sobre los gastos de un individuo adulto, pero las situaciones reales se suelen corresponder por múltiples posibilidades asociadas a la composición del núcleo familiar: la vida en pareja puede suponer un segundo sueldo, pero también más gastos, sobre todo si existen niños en el hogar, por lo cual salarios superiores al umbral pueden resultar aún insuficientes para las necesidades del/de la trabajador/a.

Según estos datos más de 1 de cada 3 trabajadores en el Estado español recibe un salario bajo. Son un 35% según los propios datos de 2014 y un 36,2% si tomamos el criterio anclado a los datos de 2007. Los datos del salario bruto anual menos impuestos (IRPF y cotización a la Seguridad Social) reflejan una estructura salarial altamente desigual: los salarios más altos llegan a superar ampliamente el millón de euros, existe un número considerable (0.7%) de salarios por encima de 100.000€; pero la amplia mayoría se sitúan en torno al salario medio que es significativamente inferior (22.774€) a las cifras percibidas por la élite salarial. De hecho, dos terceras partes de las/os trabajadoras/es (el 62%) cobran menos que el salario medio.

La forma de la estructura salarial refleja su alta desigualdad y la situación potencialmente problemática de aquella mayoría que se encuentra en la amplia base de la pirámide. Esto nos retrotrae a la *ley de hierro* de los salarios: para toda esa masa de trabajadores que hemos definido como neo-proletarios, la competencia entre trabajadores por los empleos disponibles, y la competencia entre capitalistas en costes de producción variables, aboca a la mayor parte de dichos trabajadores a unos salarios exiguos y por debajo de lo necesario para una parte considerable de los mismos. A partir de estos datos podemos identificar a dos grupos de trabajadores que se ven sometidos a la *ley de hierro* de los salarios: aquellos que ganan un salario bajo, muchos de los cuales sufrirán la escasez económica derivada de esta situación; y aquellos que se sitúan entre los salarios bajos y el salario medio, quienes tienen salarios más acordes al mínimo necesario para hacer frente al coste de la vida, pero con escasa capacidad para el ahorro.

Gráfico nº48: Porcentaje de trabajadores/as por rangos de salario.



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (INE).

Esta estructura salarial que sitúa a muchos trabajadores al borde de la pobreza, se refleja precisamente en el dato de la pobreza infantil: aquellos hogares que tienen necesidades económicas “extra” como las que genera un niño, tienen altas posibilidades encontrarse en riesgo de pobreza ya que la cuantía de los salarios (principal fuente de recursos para una amplia mayoría de la población, la clase trabajadora) se acerca al límite de mínimo para costear la reproducción digna de la fuerza de trabajo. Así lo reflejan los negativos datos sobre pobreza infantil en el Estado español, que se han situado durante los últimos años en torno a uno de cada tres niñas y niños del país. Un reciente informe de Unicef (2017) sobre la situación de la infancia en relación a los objetivos del milenio en los 40 países con economías más desarrolladas, refleja que la situación de los niños en el Estado español es significativamente grave en tres aspectos: la pobreza, la desigualdad y las condiciones de trabajo y económicas⁸⁵.

La pobreza infantil es un fenómeno doblemente negativo porque la pobreza y las condiciones sociales, económicas y laborales son elementos que se heredan en buena medida de una generación a otra. Según el informe de Foessa:

⁸⁵ El estado español se sitúa en el puesto de 30 de 40, sólo por delante de países como Turquía, Rumanía o México, en el indicador que sintetiza tres variables en torno a la pobreza infantil, siendo especialmente graves los datos para dos de ellas en el caso español: porcentaje de niños en hogares pobres (un 30%, puesto 34) y reducción de la pobreza mediante transferencias (puesto 32). En ambas variables ha habido un deterioro severo respecto a 2006. Los datos son similarmente negativos para el caso de la desigualdad, en la que el Estado español se sitúa en el puesto 26, con datos especialmente graves en la brecha relativa de ingresos entre la mediana y las familias con hijos situadas en el decil más bajo, ocupando el puesto antepenúltimo de la lista. Estos negativos datos para el Estado español en los indicadores de pobreza y desigualdad tienen un preciso origen causal que también se refleja en el uniforme de Unicef, y éste es precisamente el ámbito laboral y las condiciones económicas que de él derivan. De este modo, el tercer indicador sobre el que el Estado español arroja resultados especialmente negativo es el trabajo. El informe de Unicef sitúa al Estado español en el puesto 34 de 39 en el indicador que sintetiza el factor del trabajo en el bienestar de la infancia, sólo por delante de Irlanda, Chile, Bulgaria y México. Dentro de este indicador la variable en la que peor puntúa el Estado español es precisamente es la de niños en hogares sin ningún miembro ocupado.

“La transmisión intergeneracional de la pobreza (2016): “La situación laboral, la ocupación y el salario de los progenitores son factores que además de estar relacionados con el nivel educativo que permite desempeñar unas u otras tareas, se encuentran estrechamente ligados a la existencia o no de una fuente de ingresos y a la cuantía de la misma. De otra manera, ese estatus laboral ha sido identificado como un claro factor de transmisión intergeneracional entre padres e hijos y por tanto como uno de los factores de la transmisión intergeneracional de pobreza” (Foessa, 2016: 103).

El mencionado informe expone datos como el porcentaje de riesgo de pobreza para adultos cuyos padres permanecieron desempleados durante su adolescencia, en los que la tasa de riesgo de pobreza se eleva hasta el 40%, por encima del 20,6% general. Del mismo modo, el estudio de Cervini-Pla (2012) demuestra que la transferencia entre la ocupación del padre y de los hijos es el factor más intenso de los analizados en la transmisión intergeneracional de la pobreza.

Precisamente la herencia intergeneracional de las condiciones socio-económicas y ocupacionales son más intensas en la parte baja de la estructura socio-económica, tal y como se expone en Davia y Legazpe (2013). Estos datos refuerzan el planteamiento sobre la importancia de la clase socio-económica que venimos desarrollando a lo largo de este trabajo. Mientras que el decil más alto de la estructura socio-económica hereda la mayor parte del patrimonio que se transmite entre generaciones (muchas veces en forma de capital), para los que se sitúan en la mitad inferior de dicha estructura la herencia recibida es prácticamente nula a nivel de patrimonio pero directa e intensa en cuanto a condiciones de pobreza, de escasez de rentas y de oportunidades laborales. La pobreza de hoy es desde ya la pobreza de la generación venidera.

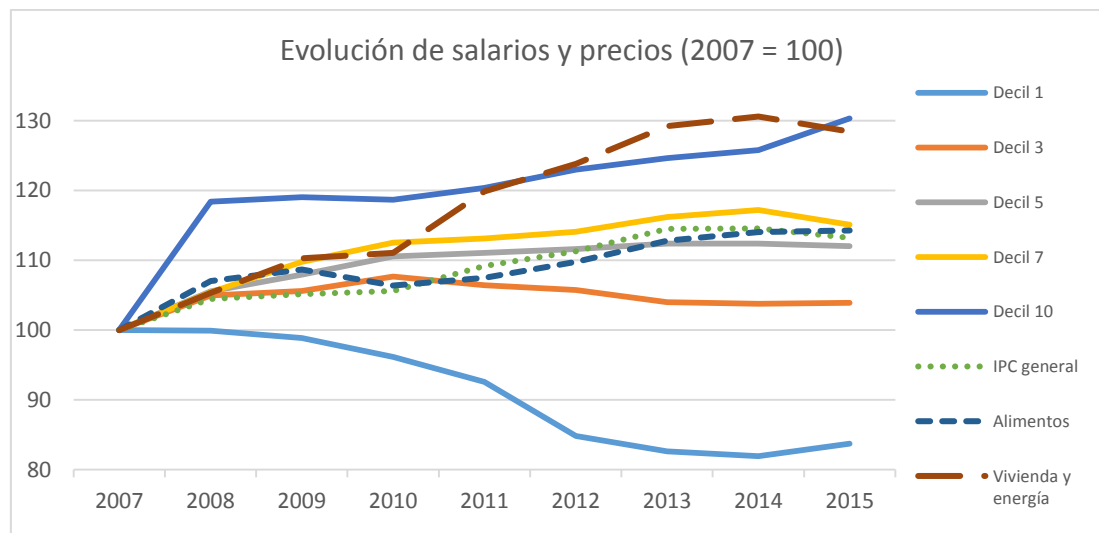
Con el alto desempleo y el deterioro de los salarios, que suponen la principal fuente de ingresos de la población, no es de extrañar que la situación económica de una parte importante de la ciudadanía haya empeorado en diversos aspectos. Según el INE la renta media por hogar se ha reducido un 13%, de 30.045€ en 2009 a 26.092€ en 2015. Los índices de pobreza y desigualdad han aumentado considerablemente desde que se iniciase la crisis, y la posterior recuperación parcial no ha logrado ni siquiera frenar el auge de estos preocupantes índices de condición socio-económica.

Según datos de la Encuesta de Calidad de Vida (INE), la pobreza ha aumentado en casi todos los aspectos de la sociedad, afectando a los que ya estaban más perjudicados por su funcionamiento económico. Quienes trabajan se han visto afectados también por este deterioro de las condiciones económicas (su índice de riesgo de pobreza y exclusión social ha aumentado un 32%), lo que nos señala cómo gran parte de la problemática proviene del mercado laboral. Las/os desempleadas/os son uno de los grandes colectivos damnificados (ha aumentado en un 50%) debido al recorte en las prestaciones por desempleo (empobrecimiento civil) y al aumento de desempleados de larga duración. De este modo, la degradación económica en el ámbito laboral (menos y menores salarios) se ha trasladado al conjunto de la población, donde el índice de riesgo de pobreza y exclusión social ha aumentado un 15%, del ya de por sí importante 24,7% en 2009 al 28,6% en 2015. Mientras tanto la desigualdad se ha disparado: el ratio entre el decil 2 (aquella cifra umbral que delimita el 20% con menores ingresos) y decil 8 (*ibid.*) ha aumentado de 5,9 a 6,9, pero si atendemos a los cálculos de Oxfam (2016) la cifra es más alarmante, ya que el ratio entre el decil 1 y el decil 9 ha aumentado de 10 en 2006 a 15 en 2015 (el 10% de la población con más ingresos ingresa 15 veces o más que el 10% con menores ingresos).

En todo este proceso de crisis hay quienes han ganado, una minoría formada por poseedores de capital y por trabajadores de *estatus alto*; otros que han sufrido una década de estancamiento, como aquella parte de la clase media que al menos ha logrado mantener

su estatus; y una mayoría de la población que ha visto como su situación económica se ha degradado, sobre todo como consecuencia de transformaciones en el mercado de trabajo como son el incremento de la precariedad y del desempleo sobre índices que ya eran muy altos antes de la crisis, o la degradación salarial sufrida por muchos trabajadores cuyo impacto ha sido mayor para trabajadores temporales, jóvenes, con bajos estudios y mujeres. Estos problemas de escasez económica generados por el mercado laboral son todavía más graves si tenemos en cuenta la evolución de los precios, ya que su progresivo incremento durante los últimos años intensifica la escasez de aquellos, agravando la vulnerabilidad que sufren las/os trabajadoras/es.

Gráfico nº49: Evolución de salarios y precios entre 2007 y 2015.



Fuente: Componentes del IPC en el INE; evolución renta de los deciles en la Encuesta de Condiciones de Vida del INE.

Durante la fase de prosperidad de la etapa neoliberal el aumento desproporcionado del precio de la vivienda producido por la burbuja inmobiliaria, se contrarrestó en buena medida el auge de los salarios del momento, dejando a muchos trabajadores en condiciones de vulnerabilidad a la hora de tener que afrontar la compra de una vivienda (cuya subida de precio no se refleja en el IPC), muchas veces en forma de endeudamiento. A partir del inicio de la crisis y del pinchazo de la burbuja inmobiliaria han sido los precios del alquiler de la vivienda y el de la energía los que han aumentado desproporcionadamente, muy por encima de los salarios, especialmente de aquellos que afectan a la mitad peor remunerada de trabajadoras, intensificando su *vulnerabilidad* y con ella el *efecto-sustitución*, esto es, anulando el *efecto-renta* y forzando a las/os trabajadoras/es a aceptar las nuevas condiciones salariales y laborales por medio de la coerción derivada del encarecimiento del *imperativo de la vida* (ya que tanto la vivienda como la energía son recursos elementales para la vida a los que no se puede renunciar).

En definitiva, manejando los dos tipos de datos expuestos, podemos realizar dos estimaciones: la de trabajadoras y trabajadores que en un momento dado cobran menos de 2/3 del salario medio; y la del porcentaje de trabajadoras/es que ganaron lo que podemos considerar salarios bajos del total de ocupados que trabajaron en un año determinado. Según el primer criterio, un 36% de trabajadoras/es cobraba en 2014 menos que el umbral que delimita el salario bajo. Según el segundo criterio (que tiene en cuenta a trabajadoras y trabajadores que alternan periodos de trabajo y desempleo) de los 17.315.558 de trabajadores/as que trabajaron en 2015, 10.476.220 cobraron menos que el equivalente a dos veces el SMI (el 60,5%), de los cuales 8.160.172 (el 47,1%) cobraron

menos que el equivalente a 1,5 veces el SMI. Por lo tanto, más de la mitad de las/os trabajadoras/es se encuentran condiciones de vulnerabilidad salarial, esto es, percibiendo remuneraciones que se consideran bajas en relación a la propia estructura salarial.

7.4 Las variables clave

Si bien el deterioro de las condiciones laborales y salariales del mercado laboral español es evidente, su impacto no ha sido igual para todos. Tal y como señalábamos en el Capítulo 6, existen determinados colectivos que se han visto especialmente afectados por dicha degradación socio-laboral. También hemos definido tres variables para identificar a estos colectivos, que pasaremos a analizar a continuación.

7.4.1 Vulnerabilidad por sexo

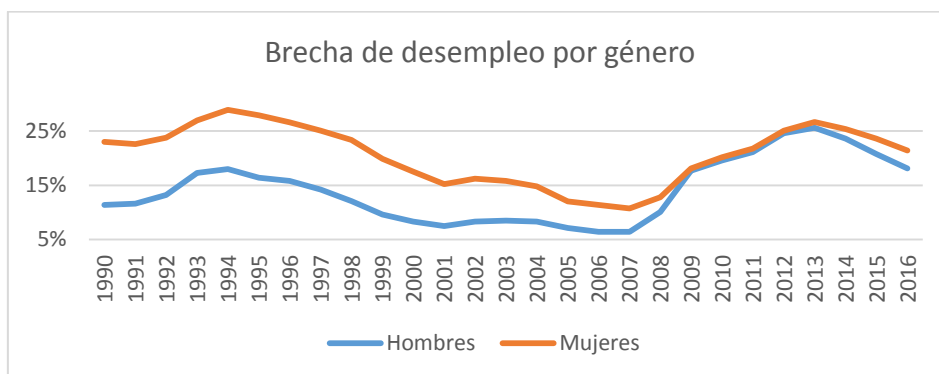
Una de las discriminaciones más evidentes en el ámbito laboral es la que sufren las mujeres, que se ven abocadas a condiciones laborales y salariales sistemáticamente peores que las que afectan a los hombres. La discriminación empieza en el propio acceso al mercado laboral, ya que el porcentaje de mujeres que participa en él es significativamente menor que el de los hombres. En este caso, el Estado español también arroja cierto retraso y menor tasa de actividad femenina que la mayoría de los países de la eurozona.

La incorporación de la mujer al ámbito laboral fue tardía (menos de una de cada tres mujeres en edad de trabajar a principios de los 90) y su evolución posterior, pese a producirse un gran incremento durante las últimas dos décadas, nunca ha alcanzado las tasas de actividad de otros países del entorno ni del conjunto de la Unión Europea (cuya tasa es similar a la de la eurozona). El pico de actividad femenina se alcanzó con un 55% en 2007, justo antes de la crisis, para descender 5 puntos porcentuales con la incidencia de ésta, recuperándose posteriormente hasta tasas similares (54%) a las del inicio de la crisis. En cambio, el descenso de la actividad masculina durante la crisis fue intensamente más pronunciada (cayó 16,9 puntos porcentuales) y su recuperación está lejos de la tasa anterior al inicio de la crisis (64,8% en 2016 frente al 76,1% en 2007). De este modo, la crisis ha permitido reducir la brecha de actividad por sexo con una diferencia que en la actualidad se sitúa en torno al 11%.

Vulnerabilidad contractual

El desempleo también es un fenómeno que se da con mayor intensidad entre las mujeres, que encuentran mayores dificultades (véase *supra*: 6.4.1) para acceder a un puesto de trabajo. Tal y como exponíamos con anterioridad, el desempleo ha crecido intensamente en el Estado español durante la última década, pero su incidencia no ha sido igual para hombres y para mujeres, lo que ha permitido reducir la brecha de desempleo por sexo, aunque en los últimos dos años se da un nuevo aumento en el tamaño de la brecha, como síntoma de que la recuperación económica está beneficiando más a los hombres que a las mujeres.

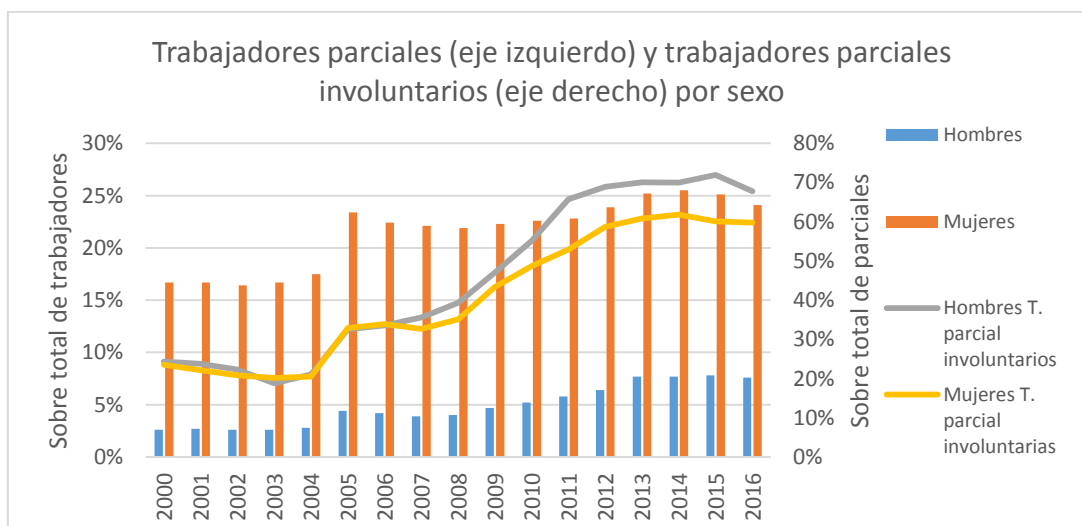
Gráfico nº50: Brecha de desempleo por género.



Fuente: Eurostat.

Pese a que durante las tres últimas décadas ha habido una significativa mejora, sólo el impacto de la crisis ha logrado prácticamente eliminar la brecha de desempleo en relación al sexo, que se encontraba entre las más altas de Europa. Con la recuperación económica de los últimos años esta brecha ha vuelto a aumentar de manera que el mercado laboral español se sitúa nuevamente entre los que mayores diferencias de empleo presentan entre hombres y mujeres. La discriminación hacia la mujer continúa dentro del mercado laboral ya que las condiciones laborales reflejadas en sus contratos suelen ser peores tanto en términos de parcialidad como de temporalidad. Es en la parcialidad donde se da la brecha más amplia entre hombres y mujeres, con una diferencia porcentual que se ha mantenido en torno al 15%, de modo que aproximadamente 1 de cada cuatro mujeres dispone de un contrato a jornada parcial mientras que en el caso de los hombres el ratio se *reduce a menos del 10% del total de trabajadores*.

Gráfico nº51: Trabajadores/as parciales y trabajadores/as parciales involuntarios por sexo.



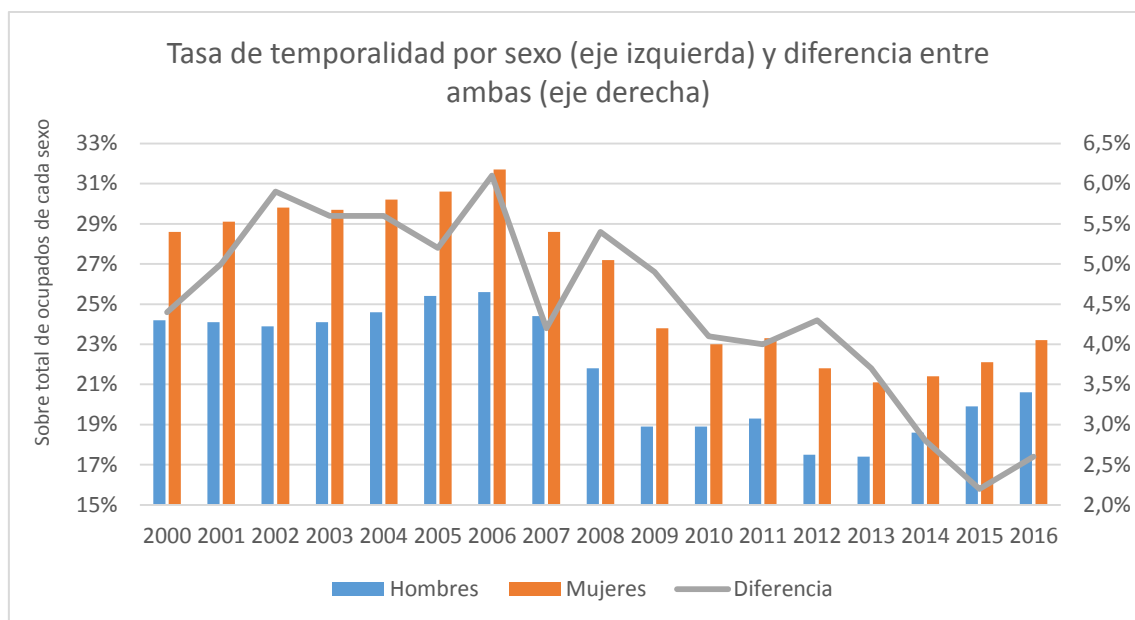
Fuente: Eurostat.

Pero esta enorme diferencia entre las tasas de parcialidad de hombres y mujeres se corresponde con las preferencias de ambos sexos, de modo que, aunque son muchas más las mujeres que disponen de un contrato a jornada parcial, la proporción entre estas últimas que es involuntaria es similar a la que afecta al colectivo masculino. Esto supone que en términos absolutos son muchas más las mujeres que optan por dicho tipo de jornada, de ahí que se dé una mayor tasa de parcialidad. El origen de esta preferencia se

puede explicar por la necesidad de conciliar trabajo asalariado y trabajo en el hogar, reproductivo y/o de cuidados al que se ven abocadas las mujeres. Pese a dicha preferencia, la involuntariedad en el trabajo a jornada parcial afecta a casi dos de cada tres mujeres que trabajan bajo dicho tipo de jornada, proporción levemente menor a la que se da entre los hombres.

En la incidencia de la temporalidad también se ven perjudicadas las mujeres, pero en menor proporción que en el caso de la parcialidad. La diferencia entre la tasa de temporalidad entre mujeres y hombres ha oscilado durante las últimas dos décadas entre el casi el 7% y el 2%, reflejando una tendencia procíclica: aumento en la fase de prosperidad y reducción a partir de la crisis. En los años recientes de recuperación, desde 2013, la diferencia de temporalidad entre mujeres y hombres se ha reducido por un mayor aumento del trabajo temporal entre los hombres que entre las mujeres. Ambas tendencias fueron el resultado de la proporción que el trabajo temporal ocupaba en el mercado laboral, conforme éste era mayor más crecía la brecha, y viceversa.

Gráfico nº52: Tasa de temporalidad por sexo y diferencia entre ambos.



Fuente: Eurostat

Los datos indican que la mujer sufre condiciones de vulnerabilidad más intensas, con tasas de actividad, desempleo, parcialidad y temporalidad significativamente peores que las que encontramos entre los hombres. Pese a que las diferencias entre hombres y mujeres se han ido reduciendo en términos de precariedad y desempleo, no ha sido por una mejora de la situación de las mujeres sino por una mayor deterioro laboral en el colectivo masculino.

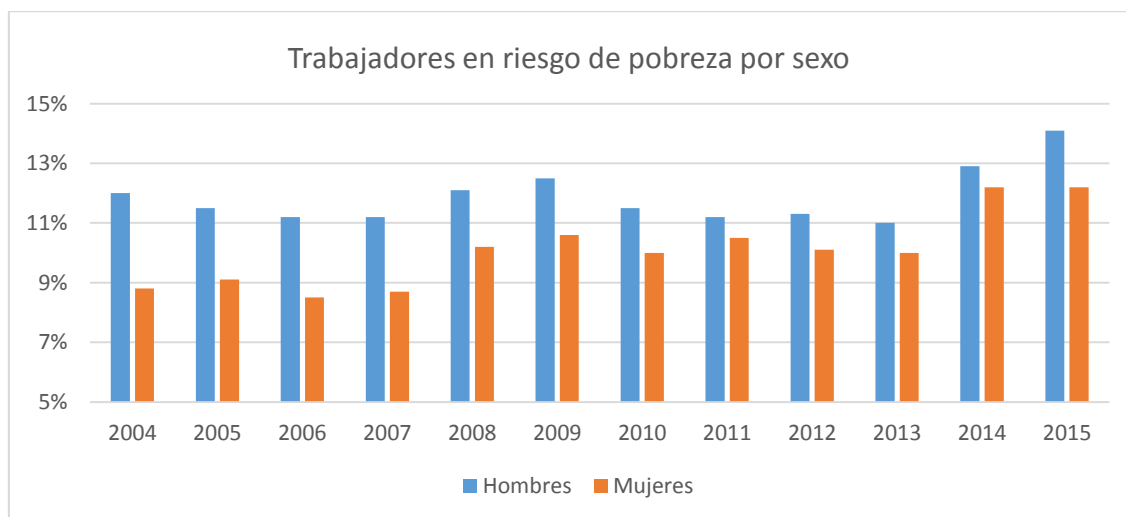
Vulnerabilidad salarial

En lo que respecta a las diferencias por sexo respecto a la vulnerabilidad laboral, el fenómeno principal lo constituye la conocida como brecha salarial, que es la diferencia histórica entre salarios de hombres y mujeres, diferencia heredada desde la industrialización en el S.XIX, cuando las mujeres ya estaban abocadas a tener puestos de trabajo y salarios significativamente inferiores a los de los hombres. Con la incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo a mediados del S.XX, dicha brecha se redujo en

muchos países con economías maduras, pero en el Estado español la incorporación femenina no se produjo realmente hasta los años 90, y desde entonces la brecha salarial se ha ido reduciendo paulatinamente, pero de forma totalmente insuficiente. Según las estimaciones de Conde-Ruiz y Marra de Artíñano (2016), la brecha salarial en el Estado español es actualmente (con datos de 2014) del 20%, esto es, las mujeres ganan aproximadamente una quinta parte menos que lo que ganan de media los hombres. También podemos considerar otras estimaciones, como la de Oxfam (2016), que la sitúa en un 75,1% de lo que ganan los hombres, habiéndose producido cierta mejora desde 2005, cuando dicha proporción era del 73,1%, pero mejorar solamente 2 puntos porcentuales en toda una década es a todas luces insuficiente.

Aun así, la tasa de trabajadores en riesgo de pobreza es mayor entre los hombres que entre las mujeres. La diferencia se ha estrechado durante los primeros años de la crisis pero ha vuelto a ampliarse durante los últimos años de recuperación. Esta mayor incidencia del riesgo de pobreza entre trabajadores masculinos puede explicarse por la función de primer sueldo que la división sexual patriarcal del trabajo delega en el trabajo masculino, mientras que el trabajo asalariado femenino ha sido tradicionalmente empleado como salario auxiliar del hogar, pese a que las tendencias de últimas décadas apuntan progresivamente a una mayor proporción de hogares con mujeres a la cabeza.

Gráfico nº53: Trabajadores en riesgo de pobreza por sexo.



Fuentes: Eurostat.

En definitiva, no podemos achacar la incidencia de estos agravios contra la mujer al modelo neoliberal, al contrario, ésta es una amplia problemática que hunde sus orígenes causales en lo más profundo de nuestra sociedad patriarcal. De hecho, con el modelo neoliberal ha habido importantes progresos desde la perspectiva de género en el ámbito laboral (se reducen las brechas de actividad, temporalidad, salarial, etc.), pero son progresos parciales e incompletos, progresos cuyo único logro es haber atenuado las grandes diferencias en condiciones laborales entre hombres y mujeres a costa de degradar más intensamente las condiciones de los hombres que las de las mujeres. En la práctica, si omitimos la perspectiva de género, comprobamos que lo que realmente se ha producido es un deterioro general de las condiciones laborales y económicas, tanto para hombres como mujeres (sufren más desempleo, mayor parcialidad, mayor temporalidad y ganan menores salarios), pese a que una interpretación relativa al género pueda servir para sacar a relucir supuestos progresos que no son reales.

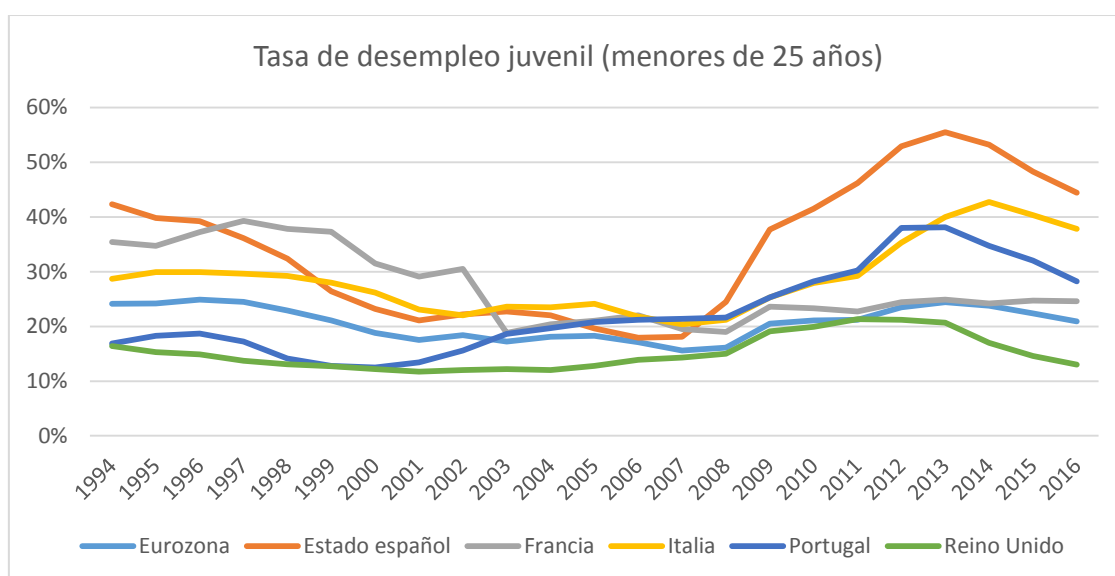
7.4.2 Vulnerabilidad por edad

El impacto de la vulnerabilidad también varía intensamente según la edad, existiendo dos grupos especialmente damnificados: primero, los jóvenes, el colectivo etario que más sufre la *vulnerabilidad* en todos sus aspectos; en segundo lugar, las/os trabajadoras/es con edades próximas a la jubilación, quienes se hallan en unas condiciones particulares que les hacen especialmente vulnerables a ciertas situaciones en las que perder el puesto de trabajo puede desencadenar unas consecuencias fatales.

Vulnerabilidad contractual

El Estado español es desde hace años, antes de la crisis, uno de los países con mayor tasa de desempleo juvenil de la UE, siempre por encima de la media del conjunto de la eurozona. En los años centrales de la fase de prosperidad de la etapa neoliberal se dieron las menores tasas de desempleo juvenil en el Estado español. Pese a ello, sólo durante dos años bajó del 20%, lo que refleja las grandes dificultades con las que se encuentran los jóvenes en el acceso a un puesto de trabajo incluso en época de bonanza.

Gráfico nº54: Tasa de desempleo juvenil.

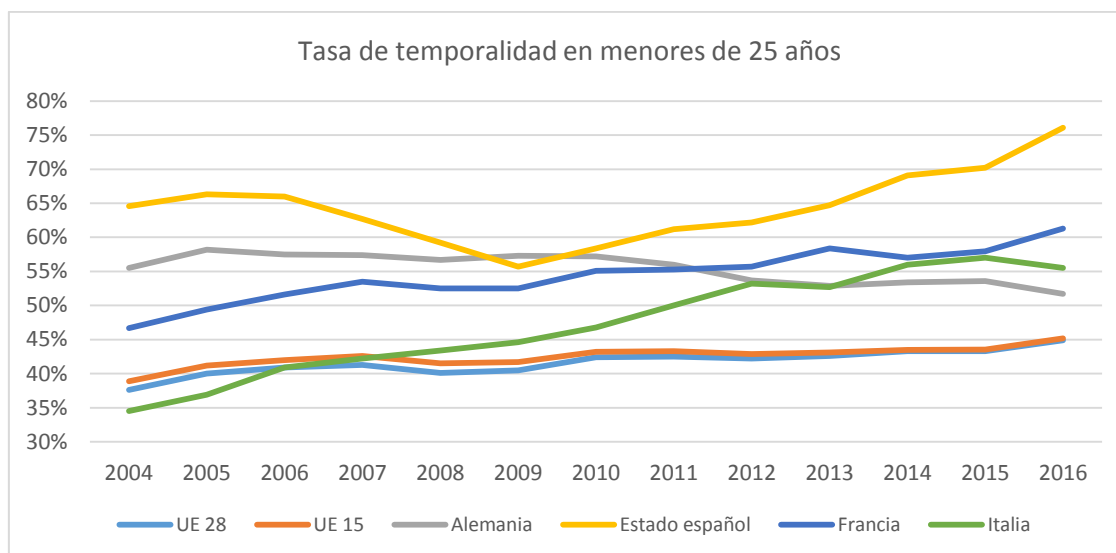


Fuente: Eurostat.

La situación para los jóvenes empeoró con el inicio de la crisis, con un alza dramática en su tasa de desempleo, que llegó a afectar a más del 55% de los menores de 25 años. En los años posteriores al momento crítico, el empleo juvenil se ha recuperado, pero de forma muy parcial. Durante el año 2016 la tasa de desempleo alcanzó al 45% de los jóvenes de la mencionada edad. Dicha reducción en el desempleo juvenil se ha producido como resultado del proceso de recuperación económica, pero también como resultado de fenómenos como el descenso en sólo un año de un 2.92% en la población activa de jóvenes entre 16 y 29 años (-3,79% en el caso de menores de 25 años). De este modo, respecto al año anterior, la tasa de desempleo en menores de 30 desciende hasta el 37,4%, pese a que el número de ocupados jóvenes haya aumentado sólo un 2,33%. Pero la evolución ha sido peor para las/os trabajadoras/es que se sitúan en el limbo etario de los 30 a los 34 años, que ya no son considerados como jóvenes pero que viven una situación similar a aquellos debido a que arrastran las condiciones laborales degradadas de su etapa

juvenil, entre los que el número de ocupados ha descendido un 3,46% entre 2015 y 2016 (CJE, 2016). Pero no sólo el desempleo afecta en mayor medida a los jóvenes, también la precariedad en sí misma es mayor en dicho colectivo, como es el caso de la contratación temporal.

Gráfico nº55: Tasa de temporalidad en menores de 25 años.

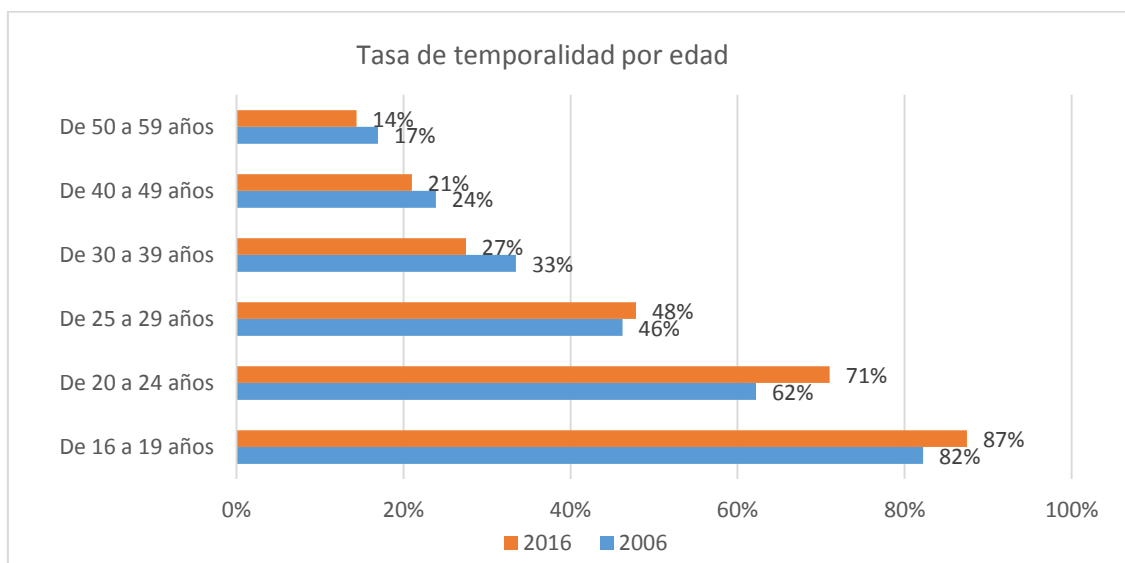


Fuente: Eurostat

Los jóvenes han sufrido una altísima temporalidad durante las dos últimas décadas. Desde los años 90 la temporalidad no ha dejado de afectar en ningún momento a más de la mitad de las/os trabajadoras/es jóvenes menores de 25 años, con tasas generalmente muy superiores al resto de la Unión Europea. Sólo la crisis logró disminuir esta tasa de temporalidad, pero a costa de mandar al paro a gran parte de las/os trabajadoras/es temporales jóvenes. Con todo, dicha tasa volvió a incrementarse sobre todo a partir de 2013, momento en el que empezaron a notarse los efectos de la nueva reforma laboral del Partido Popular. Desde entonces la temporalidad se ha disparado entre los jóvenes, afectando en 2016 a tres de cada cuatro trabajadores jóvenes, nivel que supera con creces los ya de por sí altísimos niveles anteriores a la crisis.

La temporalidad afecta a la mitad (el 48%) de las/os trabajadoras/es entre los 25 y los 29 años, lo cual puede afectarles severamente a la hora de realizar el paso de la juventud a la madurez (difícilmente podrán asumir responsabilidades sin un trabajo estable) y las condiciones para todos los menores de 30 años ha empeorado en términos de temporalidad durante la última década. Ésta es una de las consecuencias más importantes de la reforma laboral del PP para los jóvenes ya que la tendencia ya en fase de recuperación es la de un intenso incremento (6,97% más) en el número de trabajadores jóvenes temporales entre el segundo semestre de 2015 y el correspondiente a 2016, situándose la tasa de temporalidad entre los jóvenes de 16 a 29 años en un 57,1% (CJE, 2016).

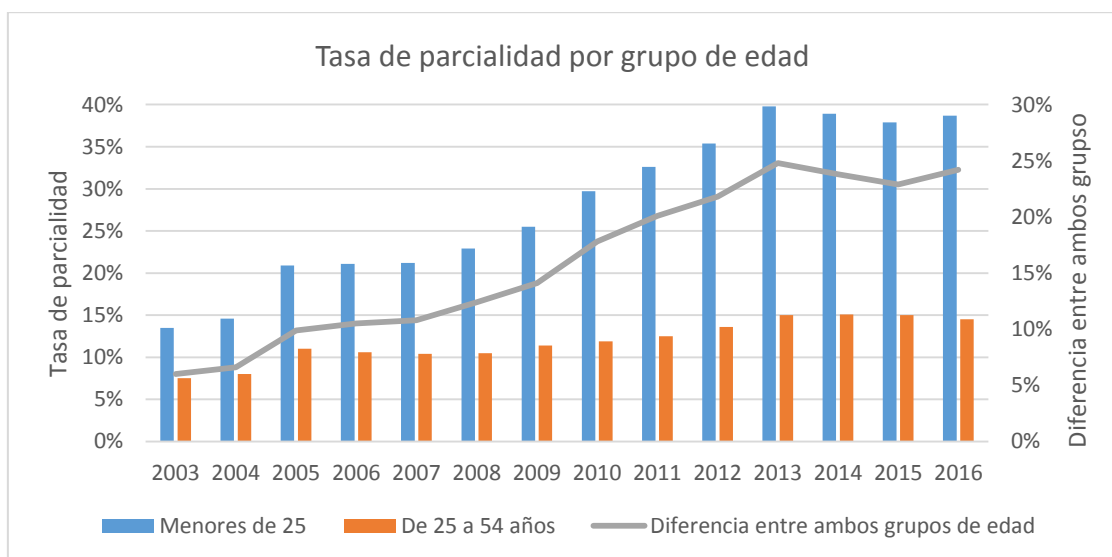
Gráfico nº56: Tasa de temporalidad por edad.



Fuente: INE.

La jornada parcial también es otro de los males que afecta especialmente a los jóvenes, con unas tasas de parcialidad claramente superiores al resto de colectivos etarios. Conviene señalar que la gran divergencia en este aspecto se va incrementando en la fase de prosperidad y se dispara en la etapa de la crisis, para luego estancarse en los años de recuperación. Para entonces, la tasa de parcialidad de los jóvenes ya ha alcanzado a casi 2 de cada 5 trabajadores jóvenes (38,7% exactamente) y la diferencia con el resto de grupos de edad se ha estabilizado por encima del 20% (38,7% frente a 14,5%).

Gráfico nº57: Tasa de parcialidad por grupos de edad.



Fuente: Eurostat.

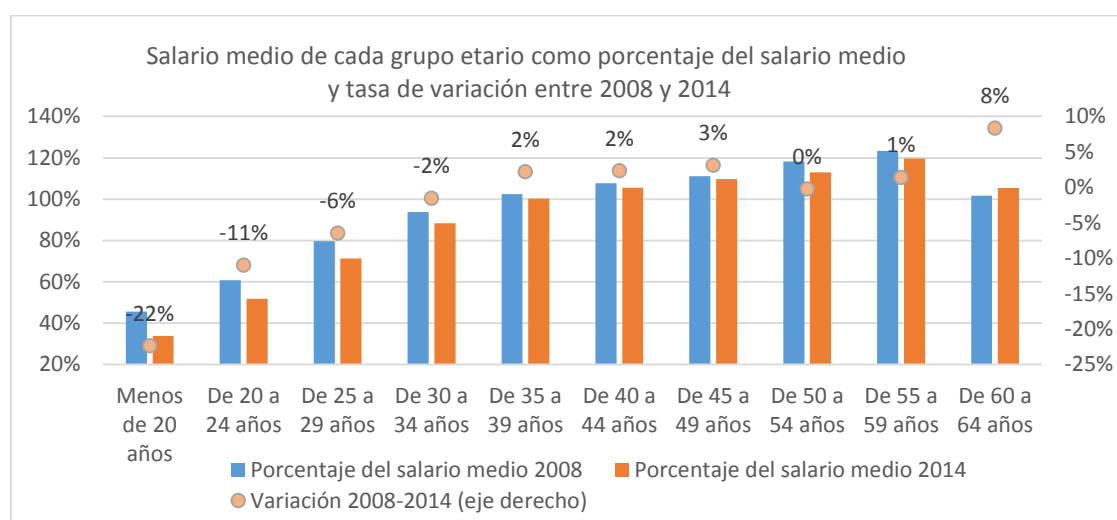
La juventud también sufre la sobre-cualificación, un fenómeno en auge durante los últimos años, llegando a afectar en 2016 a más de la mitad (55,2%) de la población menor de 30 años, con un incremento del 4,2% respecto al año anterior (CJE, 2016). El incremento ha perjudicado sobre todo a los más jóvenes (los menores de 25 años: 10,17%) y a los hombres (10,79%). Pese a ello las mujeres siguen sufriendo más el fenómeno de la sobre-cualificación. Este dato refuerza nuestro planteamiento sobre la importancia de

las condiciones en el mercado laboral (en el número de empleos ofrecidos y la formación requerida por éstos) en lugar de factores individuales del/la trabajador/a propuestos por las perspectivas que defienden la empleabilidad o el capital humano.

Vulnerabilidad salarial

Las condiciones laborales degradadas que sufren los jóvenes también se reflejan en sus salarios y en sus condiciones de vida. La evolución de los salarios ha sido muy dispar para cada grupo de edad, y los más damnificados han sido una vez más los jóvenes. Si éstos ya cobraban un salario significativamente inferior al del resto de grupos etarios antes de la crisis, con el impacto de ésta y las reformas efectuadas durante el periodo más crítico de la misma, su situación se recrudece.

Gráfico nº58: Salario medio de cada grupo etario como porcentaje del salario medio y tasa de variación entre 2008 y 2014.



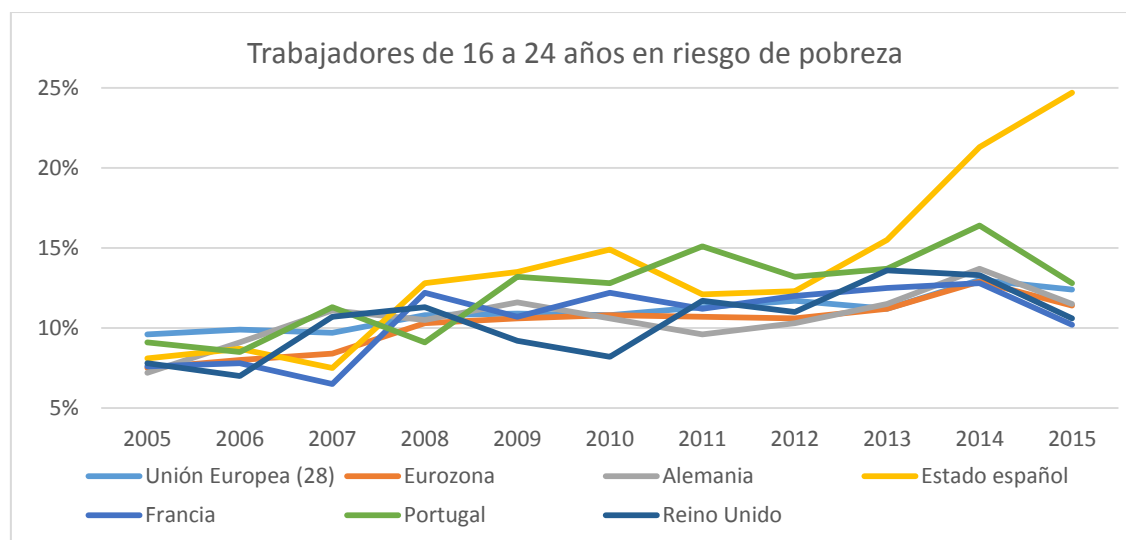
Fuente: INE.

Los salarios de los más jóvenes, aquellos con menos de 20 años de edad, se habían desplomado en 2014 un 22% respecto a lo que ganaban en 2008; en el caso de las/os trabajadoras/es entre 20 y 24 años y entre 25 y 29 también se producen bajadas importantes, con un 11% y 6% respectivamente. De este modo, el salario medio de los grupos etarios más jóvenes se ha reducido considerablemente respecto al salario medio: los menores de 20 han pasado de cobrar un 46% a un 34% del salario medio; los jóvenes de 20 a 24 han pasado de cobrar casi dos tercios del salario medio (61%) a poco más de la mitad (52%); también los jóvenes entre 25 y 29 años han visto degradado su salario, pasando de un 80% del salario medio a un 71%. Por último, también el grupo etario de entre 30 y 34 años (los más mayores entre la generación nacida en el *Régimen del 78*) sufre condiciones degradadas respecto a los grupos de edad mayores, pero en menor medida (su salario medio ha caído un 2% entre 2008 y 2014, y éste ha pasado de ser un 94% a un 88% respecto al salario medio).

Como no podía ser menos, esta reducción de los salarios de los jóvenes se ha traducido en un incremento de la pobreza entre dicho colectivo. La tasa de trabajadores de 16 a 24 años en riesgo de pobreza es especialmente alta en el Estado español, sobre todo a partir del inicio de la recuperación y de la puesta en marcha de los cambios legislativos laborales acometidos por el PP desde 2012. Esta última fase, la de la

recuperación económica después del momento crítico de la recesión y a partir de las reformas del PP, es la que ha llevado al Estado español a ser uno de los países de Europa con más trabajadores jóvenes en riesgo de pobreza, afectando a uno de cuatro (24,7%).

Gráfico nº59: Trabajadores de 16 a 24 años en riesgo de pobreza.



Fuente: Eurostat.

Si la tasa de riesgo de pobreza entre las/os trabajadoras/es jóvenes era similar al resto de países de la Unión Europea antes de la crisis y durante los primeros años de ésta, hasta 2013, es a partir de entonces cuando los datos de dicha tasa se disparan hasta multiplicarse por 2,5, alejándose de las mismas tasas que afectan al resto de países de la UE. Pero los datos son más preocupantes si observamos el dato de riesgo de pobreza entre las/os trabajadoras/es de entre 15 y 19 años y la evolución de la misma en una década.

Tabla nº6: Tasa riesgo de pobreza en trabajadores de 15 a 19 años.

	Estado español	Eurozona	Alemania	Francia	Italia	Portugal	Reino Unido
2006	12%	9%	7%	12%	13%	13%	6%
2015	45%	12%	13%	3%	18%	3%	9%

Fuente: Eurostat.

Pocos datos hay tan preocupantes como éste, que refleja como la coerción económica que supone vivir en un hogar en riesgo de pobreza, empuja a muchos jóvenes a trabajar a edades muy tempranas, con la merma que supone para su formación (véase *infra*: 8.3.3), reproduciendo la estructura social vertical y dilapidando las posibilidades de movilidad social ascendente. Pero lo verdaderamente preocupante de esta alta tasa, junto a la tasa de riesgo de pobreza infantil (que afecta a 1 de cada 3 niños), es que presagia el advenimiento de una generación en la que una parte muy significativa de sus miembros habrá crecido en la pobreza y habrá accedido al mercado en condiciones muy degradadas comparadas con las de generaciones anteriores. Si tan gravemente se está degradando el principal fundamento vertebrador de la sociedad, como es el trabajo – se resquebraja para la generación presente y, sobre todo, para la que viene – no podrá sorprendernos que esta profunda problemática se materialice en diversos fenómenos de anomía social, que pueden adquirir formas verdaderamente estremecedoras.

Uno de los principales problemas de los jóvenes tiene que ver con la dificultad para emanciparse. Según el Consejo de la Juventud de España (CJE, 2016) en su informe

más reciente sobre la emancipación juvenil en el Estado español, los datos son doblemente preocupantes. Primero, porque se da una bajísima tasa de emancipación: menos de 1 de cada 5 jóvenes entre 16 y 29 años está emancipado (19,5%). Si consideramos sólo a los menores de 25 el porcentaje de emancipados es minúsculo (6%) mientras que los que tienen entre 25 y 29 años el problema sigue siendo intensamente grave: menos de la mitad de éstos últimos (41,3%) ha logrado emanciparse. El segundo motivo por el que debemos considerar con preocupación la problemática de la emancipación juvenil es por su evolución durante la última etapa de la crisis: durante estos últimos años de recuperación económica -en los que la situación laboral y económica de los jóvenes ha mejorado levemente en algunos aspectos- la problemática de la emancipación juvenil se ha agravado severamente. Solo en el último año para el que están disponibles los datos, la tasa de emancipación ha descendido 5,26 puntos porcentuales (de 2015 a 2016). Esta degradación ha afectado incluso a los que tienen entre 30 y 34 años, quienes han visto reducir su tasa de emancipación 5,28 puntos porcentuales, lo que supone que más de 1 de cada 4 personas de entre 30 y 34 años no ha logrado emanciparse.

En esta problemática de la emancipación juvenil aparecen dos concepciones que hemos desarrollado en el Capítulo 6. La primera concepción es la que hemos denominado como *empobrecimiento mercantil*, que consiste en el proceso de empobrecimiento indirecto que se produce como resultado del alza de los precios de bienes y recursos básicos, por encima de la evolución de los salarios. En el caso de la problemática de la emancipación juvenil el empobrecimiento mercantil es evidente: el precio de los alquileres (principal forma de acceso a la vivienda de la juventud) se encareció de 2015 a 2016 un 15,9% y la evolución del precio en 2017 está siendo más intensa. Este dato (que beneficia a los rentistas) contrasta con la evolución de los salarios, que apenas han aumentado para una minoría de jóvenes, mientras que se han estancado y reducido para la mayoría. De este modo, se ha producido un intenso empobrecimiento vía mercantil que debemos atender porque genera una problemática tan central e intensa como es la imposibilidad de emancipación para una mayoría de jóvenes y de no tan jóvenes.

La segunda concepción que viene al caso es la de la problemática juvenil no como un fenómeno etario sino generacional: no importa tanto la edad que uno tenga sino el momento en el que se entra al mercado laboral y las condiciones dominantes en éste. Cuando los jóvenes alcanzan edades maduras (30 años o más) no se produce un cambio cualitativo que les permite acceder a condiciones de estabilidad laboral y comodidad salarial; lo que ocurre, al contrario, es que arrastran las condiciones laborales y salariales degradadas que adquirieron mientras son jóvenes, sólo pudiendo superar tales condiciones lentamente (a lo largo de muchos años) y parcialmente (muchos no lograrán superar la vulnerabilidad laboral en toda su vida de trabajador). De ahí el fenómeno recurrente de la *juventud alargada*, de personas mayores de 30 años que no pueden considerarse adultas por un motivo tan sencillo como crucial como es el de seguir viviendo y dependiendo del hogar parental; y de ahí, también, toda la parafernalia ideológica que hace de la juventud un ideal a preservar y al que aspirar personalmente mientras se ocultan las condiciones reales que afectan la juventud, a saber, la precariedad, la explotación y la dependencia, produciéndose un limbo etario en el que muchos se ven atrapados y que difícilmente podrán superar.

En definitiva, nos encontramos ante el hecho de que la generación mejor formada y preparada con la que ha contado el Estado es la más maltratada en el ámbito laboral. La generación anterior (aquellos que nacieron entre los años 50 y los 70) con escasa formación y preparación pudieron disfrutar de un mercado laboral en auge gracias a la

modernización y desarrollo económico del país. Pero la generación nacida dentro del *Régimen del 78*, aquellos que empezaron a acceder al mercado laboral en la segunda mitad de los 90, han sido objeto de condiciones cada vez más precarizadas y salarialmente degradadas pese a contar con mucho más *capital incorporado* (o *capital humano*, por emplear un concepto utilizado desde la óptica neoliberal) que la anterior. Esto nos indica que la suerte de un/a trabajador/a no depende únicamente de su trayectoria particular, de sus atributos individuales o méritos personales, sino también, y de forma considerable, de la situación y de las condiciones generales del mercado laboral (y por ende del estado de la economía en general).

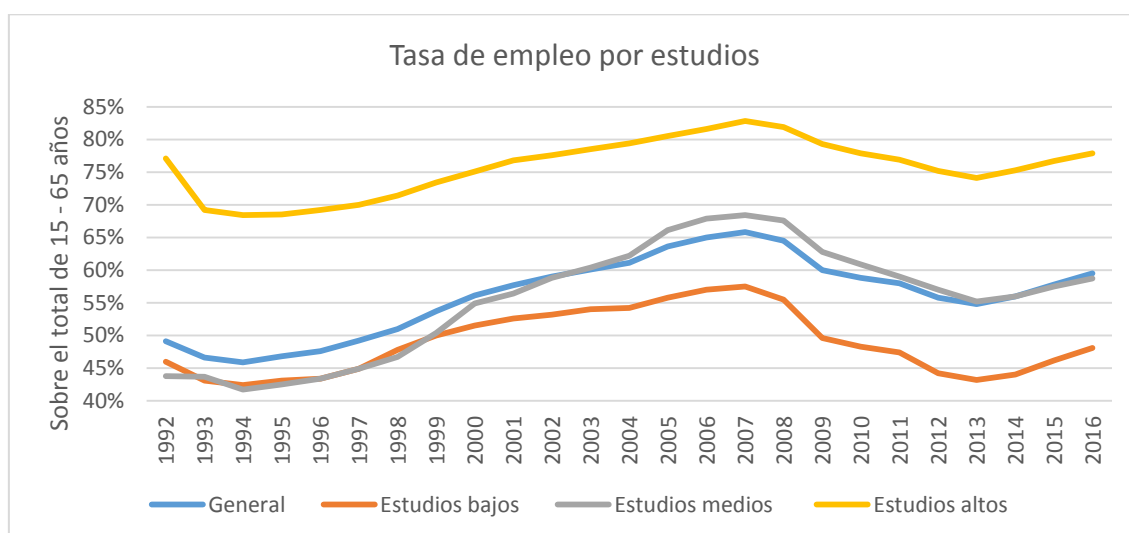
7.4.3 Vulnerabilidad por estudios

La tercera variable que hemos definido como clave, los estudios o la formación, implica importantes diferencias en las condiciones laborales y económicas de los trabajadores. Estas diferencias son lógicas: las/os trabajadoras/es con menor nivel de estudios tienen peores condiciones laborales y salariales. Pero lo sorprendente son las tendencias entre las/os trabajadoras/es con un alto nivel de estudios, muchos de los cuales no se han librado de la precarización y de la degradación salarial.

Vulnerabilidad contractual

El desempleo es un fenómeno con mayor presencia entre las/os trabajadoras/es con menos estudios, y es menor conforme aumenta el nivel formativo. Esto se refleja en la tasa de empleo: las/os trabajadoras/es con bajo nivel educativo oscilan en tasas en torno al 45% y al 60%; los que cuentan con estudios medios se sitúan entre un 5% y un 15% por encima de los peor formados; y las/os trabajadoras/es con un alto nivel formativo disfrutan de mejores tasas de empleo, entre 70% y 85%.

Gráfico nº60: Tasa de empleo por estudios.



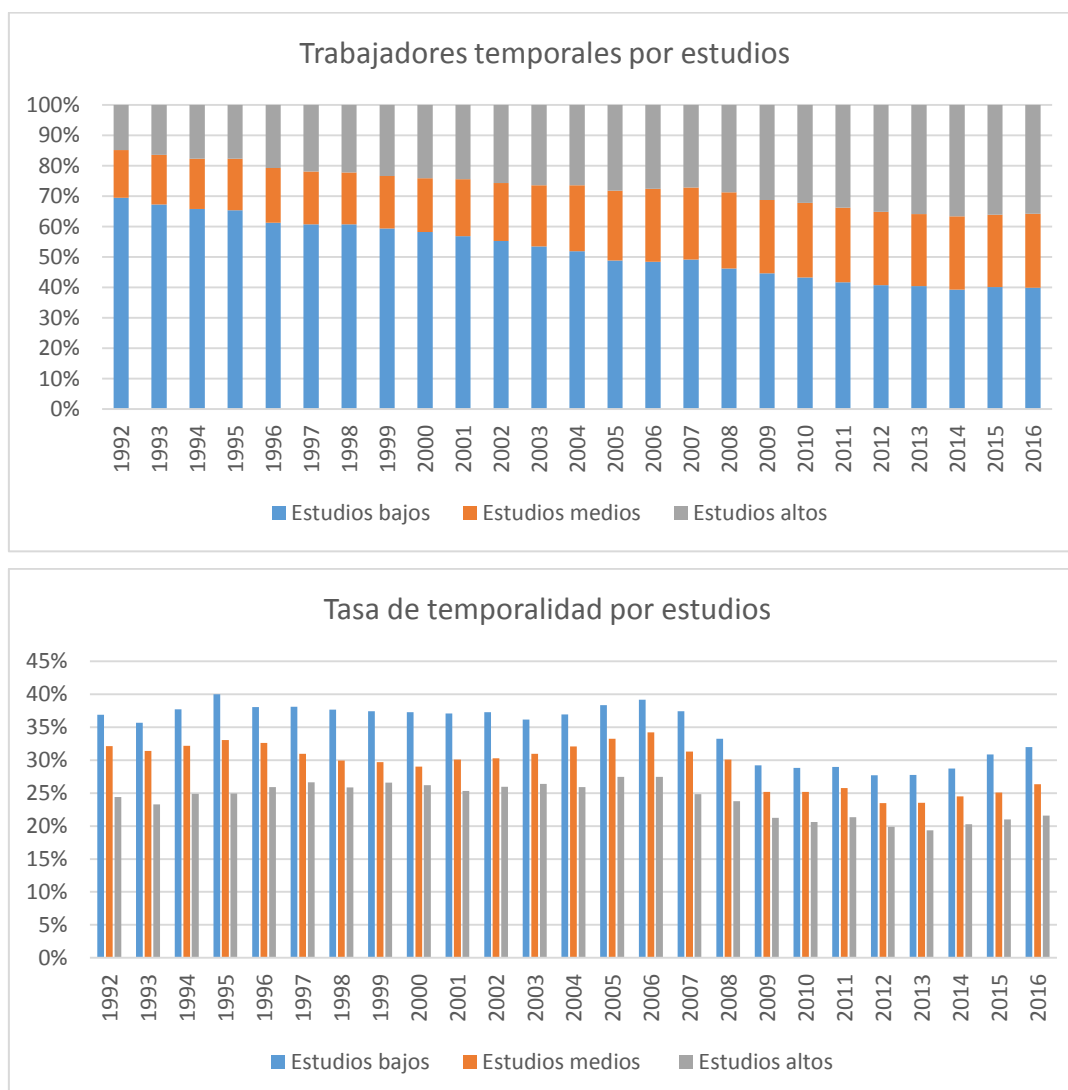
Fuente: Eurostat. Categorías de estudios basados en clasificación ISCED 2011. Estudios bajos: menores a primaria, primaria y menores a secundaria; Estudios medios: superiores a secundaria y menores a estudios superiores; Estudios altos: estudios superiores.

Pero también existen similitudes entre las tasas de los diferentes grupos de trabajadores según su formación: todos experimentan las mismas tendencias determinadas por la

coyuntura económica y del mercado laboral. Esto implica que tanto trabajadores con estudios bajos y medios como altos experimentan intensas alzas en sus tasas de empleo durante las etapas de prosperidad y, de forma contraria, importantes bajadas en las fases de crisis. De este modo, las/os trabajadoras/es mejor posicionados, aquellos con estudios superiores, se ven también intensamente afectados por las fases de crisis, como refleja el hecho de que durante la última recesión la tasa de empleo en este colectivo de trabajadores se haya reducido a una cuarta parte del total.

La precariedad también tiene diferente impacto en las/os trabajadoras/es en función de su formación, pero, de nuevo, encontramos importantes semejanzas. Si atendemos a la temporalidad se comprueba que las/os trabajadoras/es con estudios más bajos son los que mayores tasas de temporalidad sufren. Pero un análisis de la tendencia a largo plazo nos demuestra que cada vez es mayor la proporción de trabajadores temporales con estudios superiores, llegando a suponer durante los últimos años casi el 40% de trabajadores temporales.

Gráfico nº61 y nº62: Trabajadores temporales y tasa de temporalidad por estudios entre 1992 y 2016.



Fuente: Eurostat

Las diferencias en las tasas de temporalidad según estudios se redujeron durante la fase de prosperidad gracias al estancamiento en las tasas de temporalidad entre las/os trabajadoras/es con estudios bajos y medios y el auge en la misma tasa entre las/os trabajadoras/es de estudios superiores. Sólo la crisis logró reducir la tasa de temporalidad de los tres grupos, con una menor reducción en la de trabajadores de estudios altos, lo que ha generado un nuevo estrechamiento en las diferencias entre dichos colectivos. En 2016 la diferencia en la tasa de temporalidad entre trabajadores de estudios bajos y estudios medios es de aproximadamente 10 puntos porcentuales. Lo más destacable de estos datos es que las/os trabajadoras/es de estudios altos sufren también una alta tasa de temporalidad - que afecta a más de 1 de cada 5 trabajadores con estudios elevados -, entre las más altas de Europa y muy por encima de la media europea.

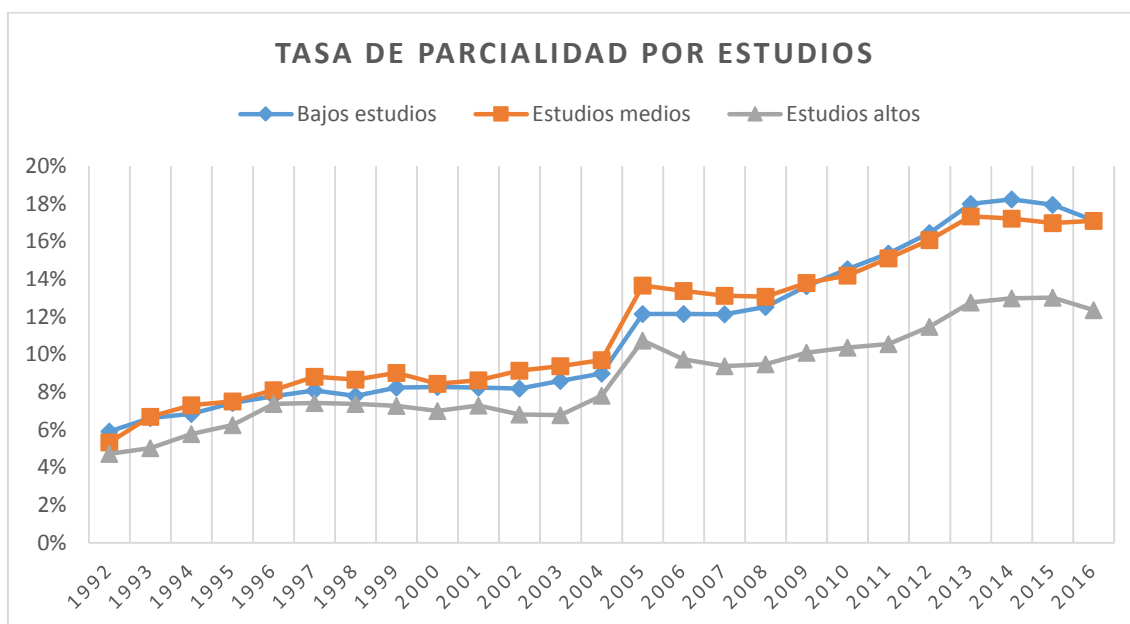
Tabla n°7: Tasas de temporalidad de trabajadoras/es con estudios altos en 2016

Estado español	Alemania	Reino Unido	Portugal	Italia	Francia	Grecia	Eurozona	Unión Europea
22%	10%	6%	23%	13%	13%	8%	13%	12%

Fuente: Eurostat

La parcialidad también afecta de forma más intensa a las/os trabajadoras/es con estudios bajos, pero aquellas/os que disponen de estudios superiores no están exentas/os de ella. La tasa de parcialidad ha ido aumentando intensamente de los años 90, produciéndose un mayor incremento entre las/os trabajadoras/es con estudios bajos y medios. Cada vez son más las/os trabajadoras/es con estudios altos en el total de trabajadores con jornada parcial; durante los últimos años han llegado a ser más de uno de cada tres trabajadores parciales.

Gráfico n°63: Tasa de parcialidad por estudios.



Fuente: Eurostat.

Vulnerabilidad salarial

Estas peores condiciones laborales sufridas por las/os trabajadoras/es con estudios bajos y, en menor medida, estudios medios, se traducen en una mayor vulnerabilidad en el ámbito económico, con tasas de riesgo de pobreza significativamente mayores que en el

caso de las/os trabajadoras/es con estudios superiores. De hecho, durante la última década los únicos trabajadores que no han sufrido un aumento en su tasa de riesgo de pobreza son las/os trabajadoras/es con un alto nivel formativo, frente al importante incremento producido entre las/os trabajadoras/es con estudios menores y medios.

Tabla n°8: Trabajadores en riesgo de pobreza por estudios.

	2006	2010	2016
Estudios bajos	18%	22%	22%
Estudios medios	13%	15%	17%
Estudios altos	6%	5%	5%

Fuente: INE.

La variable formación o estudios es crucial a la hora de comprender la transmisión de *estatus* laboral y socioeconómico entre generaciones. Diversas investigaciones demuestran la intensa relación entre el nivel de estudios que adquiere un/a trabajador/a adulto y la situación económica durante su adolescencia en su hogar parental de origen. Según FOESSA existe

“un alto nivel de correlación entre las dificultades económicas en los hogares de origen y el nivel de formación alcanzado por éstos. A medida que el nivel de problemas financieros decrece, aumenta la proporción de adultos con niveles educativos altos, en detrimento de los que poseen niveles de formación inferiores. (...) los problemas económicos han actuado como freno a la adquisición de niveles educativos más altos. Los adultos con mayor persistencia de problemas económicos en su hogar de origen, registran niveles educativos inferiores y, concretamente, 1 de cada 2 no consigue superar la educación primaria” (FOESSA, 2016: 106).

Éste es uno de los mecanismos clásicos que ya identificaron tanto Durkheim como Weber (véase *supra*: 6.1.1) en sus desarrollos sobre la estratificación social. Los atributos formativos son cruciales para superar la competencia entre trabajadores que se desarrolla en el mercado laboral. Aquellos cuyo origen familiar no facilita el acceso a la educación se verán abocados a puestos de trabajo con las peores condiciones laborales y salariales.

Pero los salarios escasos no han sido una problemática exclusiva de las/os trabajadoras/es con menos estudios. Las tendencias durante la fase neoliberal reflejan que ni siquiera las/os trabajadoras/es con estudios superiores logran escapar de la escasez salarial. El incremento del número trabajadoras tituladas con estudios altos ha generado el desajuste en el mercado laboral entre fuerza de trabajo ofertada y demandada, generando un exceso de trabajadores con estudios altos y con ello el efecto de su *proletarización*, tal y como apunta el catedrático en sociología Luis Garrido Medina:

“Las ocupaciones profesionales se están proletarizando en términos salariales y probablemente también en condiciones de trabajo. El vuelco educativo de los españoles y el sistema de jubilaciones han permitido a las empresas reducir los costes de personal, ya que los trabajadores de más edad han sido sustituidos por otros mejor formados (con mayor nivel de estudios reglados) y que cobran menos en condiciones contractuales peores. (...) la amplia disponibilidad de individuos con niveles educativos altos ha provocado el aumento de la competencia por un empleo y una depreciación de los títulos” (Garrido, 2012: 36).

Dicha proletarización se produjo incluso durante la etapa de bonanza neoliberal, tal y cómo exponen Carabaña y Salido (2010): en 1994 el salario medio de las/os trabajadoras/es entre 25 y 49 años con estudios primarios era de 920€ (en € de 2005) y el salario medio de los licenciados era 1840€; para 2005 el salario medio de las/os

trabajadoras/es con estudios primarios había ascendido levemente hasta los 994€; en cambio, el salario medio de los licenciados bajó hasta los 1248€, en el umbral que delimita los salarios bajos. Del mismo modo, un estudio de Garrido Medina y Rodríguez Rojo (2011) cifra el subempleo de los licenciados en un 43% y el de los diplomados en un 58%. Esta degradación de las/os trabajadoras/es con un alto nivel de estudios sólo puede explicarse por el desajuste del mecanismo de oferta y demanda del mercado laboral, esto es, por el *proceso de proletarización*. Estos datos refuerzan nuestro planteamiento desarrollado en el Capítulo 6 sobre las condiciones salariales y laborales a las que se ve abocado el trabajador: éstas no dependen de su mérito o capital incorporado, sino de las condiciones estructurales que priman en el mercado laboral.

Este proceso de proletarización, que ha afectado a trabajadores cuyos atributos en otros tiempos les hubiera permitido alcanzar un puesto acomodado en el mercado laboral, es uno de los principales vectores de la crisis de la clase media. Si los estudios son cada vez menos una garantía para el éxito laboral, se viene abajo el principal mecanismo de diferenciación con el que contaba la clase media para distinguirse de los estratos proletarizados de la sociedad. Los empleos a ocupar exigen cada vez más formación y estudios, muchas veces más como muestra de aptitud que sirve de criba entre la abundancia de trabajadores disponibles, pero tienden a ofrecer peores condiciones tanto laborales como salariales. El resultado es que, en conjunto, cada vez hay menos empleos que permiten acceder a condiciones acomodadas y cada vez son más los empleos que tan sólo ofrecen condiciones salariales y laborales generadoras de *vulnerabilidad*.

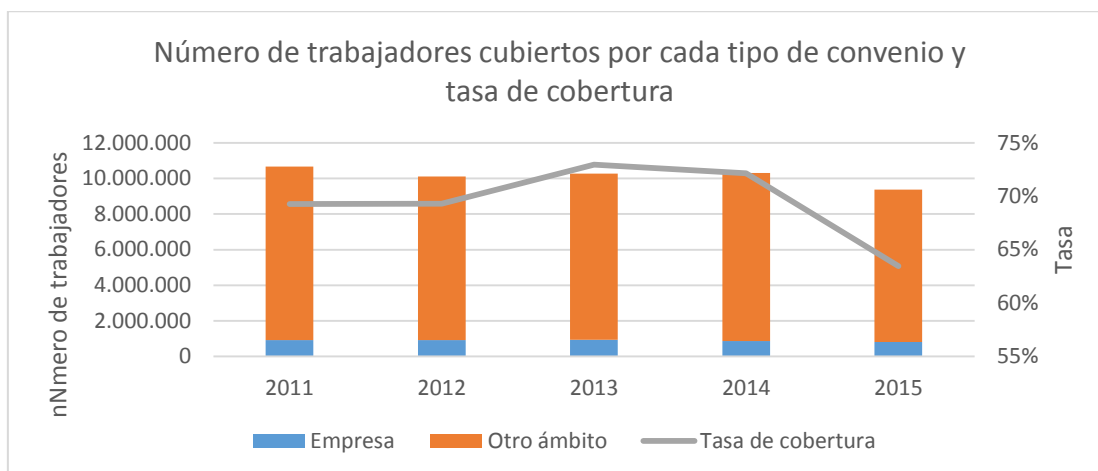
7.5 Cuestiones a considerar

A la par que el auge de las tendencias de precarización y reducción salarial, se han producido también otra serie de fenómenos estrechamente relacionados con aquellos, sobre todo si los explicamos a partir de los conceptos y procesos que hemos explicado en el capítulo 6: «*subordinación ultra-contractual*», «*efecto-renta*» y debilitamiento de la clase trabajadora.

7.5.1 *El debilitamiento de la clase trabajadora*

Uno de los principales procesos sucedidos durante la etapa neoliberal es el debilitamiento de la clase trabajadora, y éste es el principal factor del deterioro de las condiciones laborales y económicas experimentadas por la clase trabajadora en las últimas décadas. Durante la última fase de reformas laborales uno de los objetivos ha sido precisamente el debilitamiento de la negociación colectiva, que ha sufrido algunos cambios importantes que ya hemos expuesto en el Capítulo 5 (véase *supra* 5.3.1 y 5.3.3). El objetivo ha sido desmontar parcialmente la capacidad de movilización colectiva de la clase trabajadora, atomizando los marcos de negociación y restando con ello poder a las/os trabajadoras/es. Recordemos que las principales instituciones definen la negociación colectiva como un factor central en las condiciones salariales y laborales de las/os trabajadoras/es. El impacto real de dicha reforma se materializó desde el primer año en un gran bloqueo de la negociación de convenios colectivos, lo que produjo una importante pérdida de cobertura para muchos trabajadores y empresas. Sólo el posterior acuerdo sobre ultra-actividad alcanzado en la Comisión de Seguimiento del II AENC en mayo de 2013 permitió superar la fase de bloqueo.

Gráfico nº64: Número de trabajadores/as cubiertos/as por cada tipo de convenio, y tasa de cobertura.



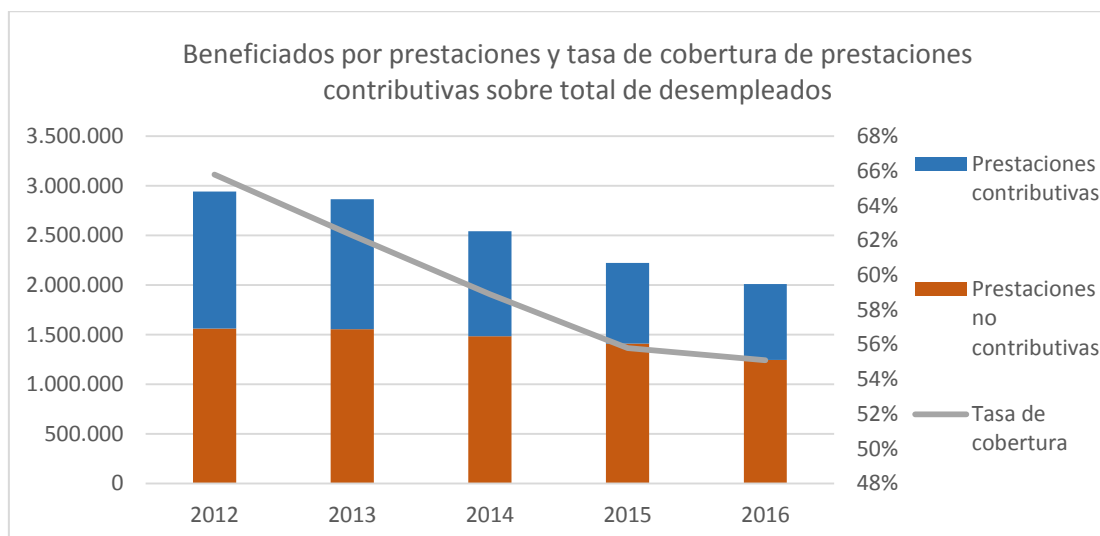
Fuente: UGT (2016)

Pese a que la información de 2015 es en este momento provisional, los datos reflejan que aún no se ha recuperado el número de trabajadores que se hallan cubiertos por un convenio. Debemos encuadrar todas estas tendencias en la transformación de la relación entre capital y trabajo, transformación que se resume en la mejora de los privilegios para el capital en detrimento de las condiciones de la clase trabajadora.

Una segunda transformación acontecida con la crisis es el declive del estado social español, que ha visto menguar su capacidad de protección durante los años de crisis. De hecho, el sistema de protección de las/os trabajadoras/es frente al desempleo ha sufrido importantes recortes tanto en su alcance como en su intensidad: la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo ha descendido de forma intensa al igual que la cuantía de las prestaciones recibidas por las/os trabajadoras/es.

De acuerdo con los datos del SEPE, el número de trabajadores desempleados que reciben una prestación se ha reducido en términos absolutos (-31%), lo cual puede ser explicado parcialmente por el descenso del desempleo. Pero la reducción es significativamente mayor (-44%) entre aquellos que reciben una prestación contributiva frente a los que reciben una no contributiva, lo cual señala los límites del sistema de protección contributivo frente al desempleo, cuya duración en muchas ocasiones no cubre todo el periodo en que el/la trabajador/a se encuentra en situación de desempleo.

Gráfico nº65: Beneficiados por prestaciones y tasa de cobertura de prestaciones contributivas sobre total de desempleados.



Fuente: SEPE.

Además, la tasa de cobertura (que no se ve afectada por el descenso del número de desempleados) ha descendido (-16%) de forma significativa desde la reforma de la legislación laboral de 2012 hasta 2015: del 62,3% en dicho año al 55,1% en 2016. Pero dicha tasa, calculada por el SEPE, no cuenta realmente a todos las/os desempleadas/os, sino sólo a aquellos que cumplen determinadas condiciones, por ejemplo, estar en las listas del SEPE y haber trabajado con anterioridad. La Fundación 1º de Mayo en su informe nº115 (2015) ha calculado dicha tasa pero teniendo en cuenta a todos las/os desempleadas/os contabilizados por la Encuesta de Población Activa, del INE, cuyo resultado es significativamente inferior al ofrecido por el SEPE: sólo el 29,4% de las/os desempleadas/os recibía algún tipo de prestación por desempleo en el primer trimestre de 2015.

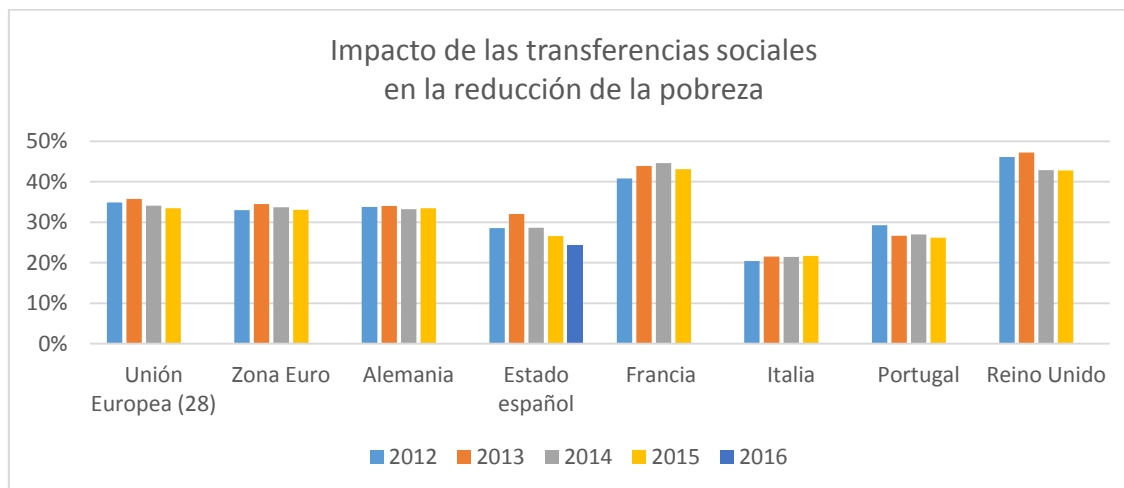
No podemos más que fijar el origen de este deterioro del sistema de protección frente al desempleo en el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de Julio, destinado a garantizar la estabilidad presupuestaria y a fomentar la competitividad: redujo la cuantía de la prestación por desempleo, eliminó la disminución que se aplicaba al trabajador desempleado en la cotización, elevó los requisitos de carencia de rentas y también elevó la edad mínima para recibir la prestación destinada a trabajadores en edades cercanas a la jubilación (de 52 a 55 años).

Precisamente en esta reforma, concretamente en su segundo objetivo (fomentar la competencia) y en los elementos reformados (reducir la capacidad del sistema de protección frente al desempleo), se materializan parte de los conceptos y planteamientos que hemos desarrollado con anterioridad: la estrategia para potenciar la competencia económica pasa por abaratar el coste de la fuerza de trabajo (recordemos el déficit en el balance por cuenta corriente) mediante la desmantelación parcial de los sistemas de protección que impiden que el sistema de mercado genere por sí mismo la devaluación del coste de la fuerza de trabajo.

La baja capacidad del sistema de protección frente al desempleo es sólo el reflejo de todo un sistema de protección social con escaso impacto. Tal y como hemos expuesto en el capítulo 5, el Estado español desarrolló tarde y mal el estado social que había triunfado en el resto del mundo desarrollado un tercio de siglo antes. De este tardío y

errático desarrollo se ha derivado un sistema de garantía de derechos de bienestar y de redistribución de la riqueza muy por debajo de la eficacia que presenta en otros países del entorno.

Gráfico nº66: Impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza.



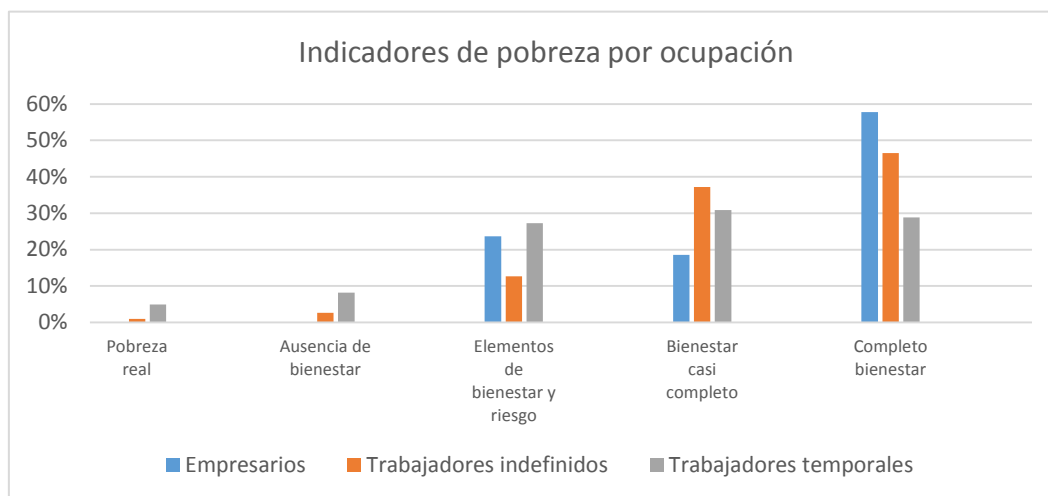
Fuente: Eurostat.

Lo preocupante es que el sistema ha perdido aún más eficacia cuando más se le necesitaba, esto es, con el impacto de la crisis y la consiguiente generación de pobreza ocasionada por la misma. El sistema de redistribución de riqueza español se ha debilitado durante los años de la crisis, a diferencia de lo ocurrido en el resto de países, donde no se han producido evoluciones tan negativas como la del caso español. Esto provoca una mayor distancia entre la escasa eficacia del sistema español y los sistemas de los países europeos.

Si atendemos a los datos de condiciones socio-económicas en función del estatus del/de la trabajador/a, observamos que las/os trabajadoras/es precarias/os sufren en mayor medida la degradación de aquellas. La Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS) y la Encuesta de Necesidades Sociales (ENS), realizadas por el Eustat en la CA vasca, nos permiten acceder a microdatos con algunas de las variables clave que nuestro análisis estadístico requiere. Habrá que tener en cuenta las condiciones excepcionales de la CA vasca, donde tanto el mercado laboral como el sistema de protección socio-económica (a través de la RGI) se encuentran en mejores condiciones que en el resto del Estado, por lo que es de esperar que los datos para el conjunto del Estado sean peores.

Con datos de la ENS de 2014 podemos observar como un problema inicial como es la propia emancipación del hogar paterno es significativamente ($\chi^2 = 0.000$) más intenso entre trabajadores temporales que entre trabajadores indefinidos y empresarios: 21.9% para los primeros y 6% y 6.8% para los segundos respectivamente. Estas mismas tendencias se reflejan en el índice de pobreza elaborado por el Eustat, donde las diferencias entre clase y entre estatus de trabajadores son también significativas.

Gráfico nº67: Indicadores de pobreza por ocupación.



Fuente: Elaboración propia a partir de micro datos de la Encuesta de Necesidades Sociales, Eustat.
Prueba: tablas de contingencia. Sig: Chi2 = 0,000.

La cuantía de los salarios tiende a ser escasa para muchos trabajadores, sobre todo para los que no tienen contrato, pero también para temporales y en menor medida para los indefinidos, tal y como se refleja de las facilidades o dificultades que se encuentran las/os trabajadoras/es para afrontar los gastos cada mes. Las situaciones de grave privación material por motivos económicos afecta a un 10% de las/os trabajadoras/es temporales en un sentido multidimensional y a un 19% de ellos de forma parcial, esto es, casi un tercio de las/os trabajadoras/es temporales. Estos problemas se llegan materializar en algunos casos en problemas de alimentación, incluso hasta el punto de que la escasez puede llegar a causar fases de hambre. La incidencia en este sentido es significativamente mayor entre las/os trabajadoras/es temporales, afectando a más de uno de cada 5 de ellos.

Gráfico nº68: Cómo llegan a fin de mes por tipo de trabajador.

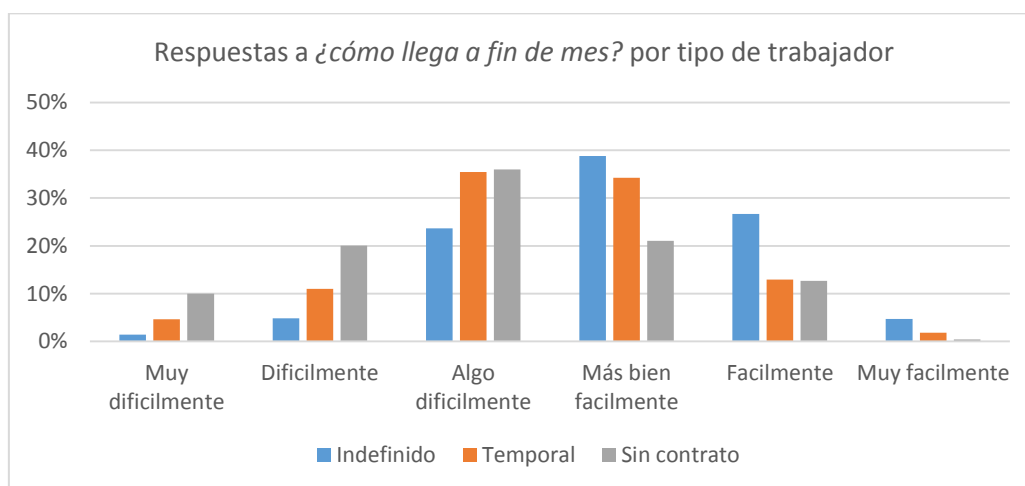


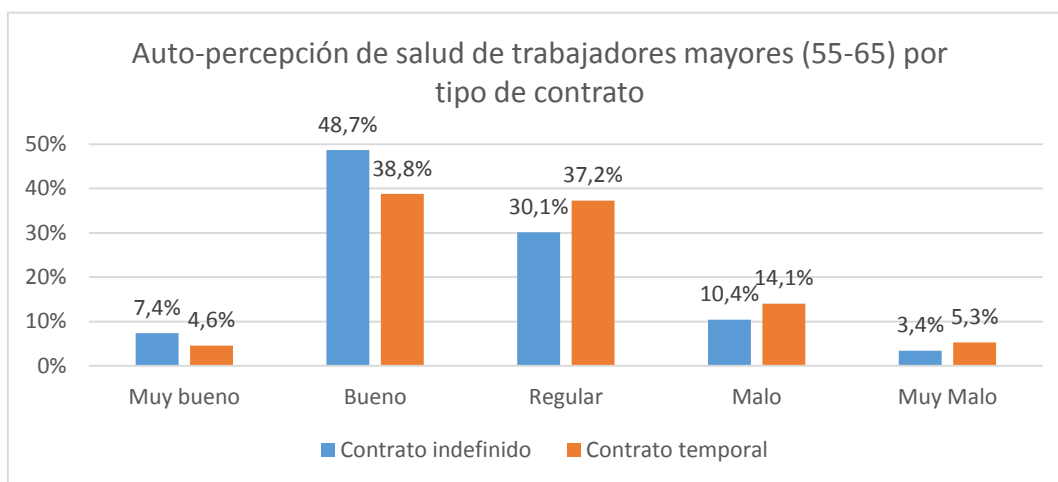
Tabla n°9: Satisfacción de necesidades alimentarias por clase y contrato

	Trabajadores temporales	Trabajadores indefinidos	Empresarios
Se agotan los alimentos por falta de dinero	10.1%	1.6%	0%
Problemas de alimentación sin hambre	5.7%	1.7%	0%
Problemas de alimentación con hambre	6.3%	0.6%	0%

Fuente: Elaboración propia a partir de micro datos de la Encuesta de Necesidades Sociales, Eustat. Prueba: tablas de contingencia. Sig: Chi2 = 0,000.

¿Qué supone para el/la trabajador/a estar en condiciones precarias en el largo plazo? La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del INE con datos de 2014 nos permite analizar variables relacionadas con la percepción de la salud en función del tipo de contrato que se tiene. Los resultados estadísticos reflejan diferencias significativas en el largo plazo, en las/os trabajadoras/es de mayor edad. Las diferencias en auto-percepción de la salud entre trabajadores indefinidos y temporales se incrementan con la edad: existen pequeñas diferencias en la auto-percepción de la salud entre trabajadores jóvenes en función del tipo de contrato, pero la diferencia se va intensificando conforme mayor es la edad las/os trabajadoras/es observados. En la última etapa de la vida laboral del/la trabajador/a (55 a 65 años) las diferencias entre trabajadores indefinidos y temporales son significativas, con un claro perjuicio para los segundos.

Gráfico n°69: Auto-percepción de salud de trabajadores/as mayores de 55, por tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia a partir de micro datos de la Encuesta de Condiciones de Vida, INE. Prueba: tablas de contingencia. Sig: Chi2 = 0.000.

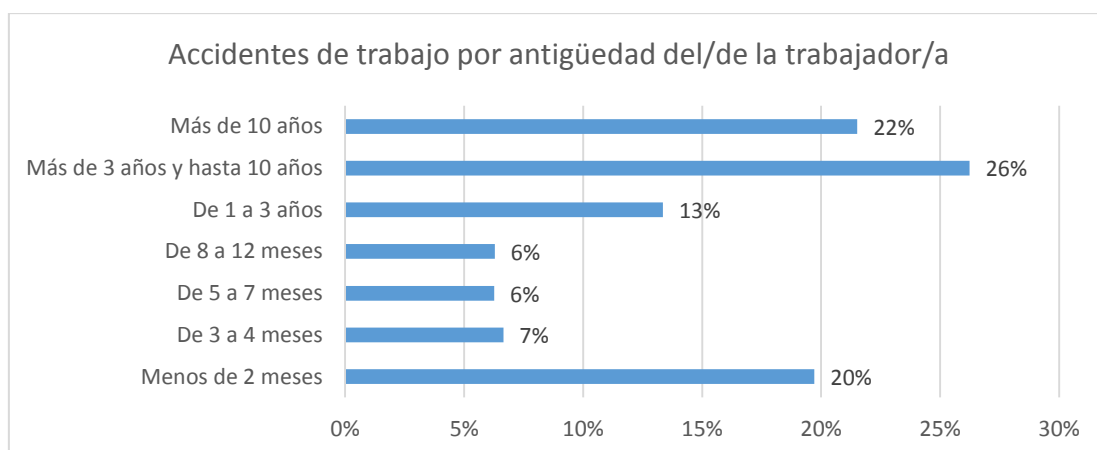
El 56.1% de las/os trabajadoras/es indefinidas/os define su estado de salud como *bueno* o *muy bueno*, en cambio, el 56.8% de las/os trabajadoras/es temporales define el suyo como *regular*, *malo* o *muy malo*. Estas diferencias son lógicas si consideramos que las/os trabajadoras/es temporales arrastran peores condiciones de vida, una situación penosa que si se alarga puede repercutir incluso en su estado de salud. Pero ésta no es la única vía en la que la salud del/la trabajador/a temporal se ve resentida. Dentro del ámbito laboral el/la trabajador/a temporal también sufre peores condiciones que repercuten de forma directa sobre su salud, infra-condiciones intra-laborables explicables por la *subordinación ultra-contractual*.

7.5.2 *La intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo como solución a la crisis*

Un aspecto clave para analizar la *vulnerabilidad* de las/os trabajadoras/es consiste en observar cómo se materializa en sus condiciones de seguridad en el puesto de trabajo. Para ello debemos considerar el fenómeno de la *subordinación ultra-contractual*: las/os trabajadoras/es temporales no aceptarían situaciones y condiciones de trabajo que comportasen un mayor riesgo si no sufriesen el efecto de la *vulnerabilidad*. Un/a trabajador/a vulnerable, esto es, aquel que sufre la amenaza de perder su puesto de trabajo, puede verse coercionado para aceptar condiciones laborales que se alejan de las necesarias para garantizar su salud y su seguridad. No es el único perjuicio que sufren las/os trabajadoras/es vulnerables en relación a la seguridad en el trabajo; también se ven afectados por determinadas discriminaciones como es el caso de las/os trabajadoras/es temporales, que a menudo no acceden a los recursos de seguridad (cursos, formación, equipo) a los que sí que acceden las/os trabajadoras/es indefinidas/os. De hecho, son trabajadores sub-contratados (para los cuales no tenemos datos) y temporales los grandes damnificados por la siniestralidad laboral.

Según Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en 2015 el 37% de los accidentes laborales fueron sufridos por trabajadores temporales, frente al 61% de las/os trabajadoras/es indefinidas/os. Este dato es especialmente grave si consideramos que la tasa de temporalidad en dicho año se situaba en torno al 25%, por lo que la presencia de trabajadores temporales como accidentados en el trabajo es intensamente mayor que su presencia en el mercado laboral. Esta mayor incidencia de los accidentes laborales entre trabajadores temporales frente a los indefinidos puede ser explicada por una serie de factores: el menor acceso a recursos de seguridad (como señalábamos anteriormente), el empleo de dichos trabajadores en puestos de mayor riesgo y, sobre todo, la menor experiencia que estos trabajadores suelen tener en cada puesto de trabajo debido a la excesiva rotación a la que se ven sometidos por el tipo de contratación bajo la que están empleados. De hecho, la falta de experiencia es un factor importante en la incidencia de la siniestralidad laboral, tal y cómo se refleja en la siguiente tabla.

Gráfico nº70: Accidentes de trabajo por antigüedad.



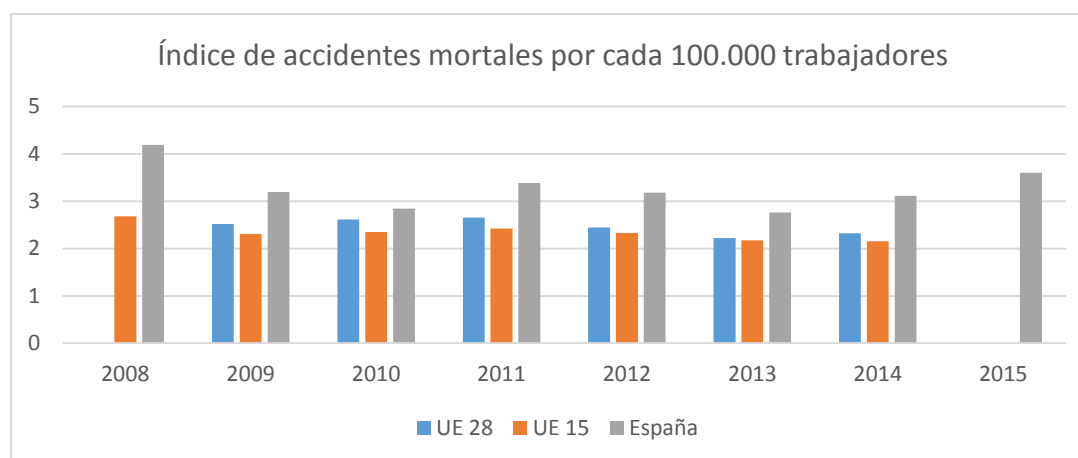
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Si bien el porcentaje de accidentes en el trabajo es mayor entre las/os trabajadoras/es con entre 3 y 10 años de antigüedad en el puesto de trabajo (22% y 26%), destaca el 20% de siniestralidad que se da entre las/os trabajadoras/es con menos de dos meses de antigüedad

en el puesto, ya que dicho periodo, cubriendo sólo dos meses de antigüedad, tiene un porcentaje cercano a los dos tramos anteriormente expuestos, ya que el primero cubre 7 años y el segundo más de 10. Que se concentre casi el mismo porcentaje de accidentes entre trabajadores con menos de dos meses de antigüedad que entre trabajadores con más de tres años de antigüedad delata la intensa concentración de accidentes que sufren las/os trabajadoras/es que llevan poco tiempo en el puesto de trabajo. Esto nos indica que la alta rotación de empleos a la que se ven abocados las/os trabajadoras/es precarias/os es amenazadora para su salud y su seguridad, ya que les expone a un mayor riesgo de sufrir un accidente laboral.

Esta relación entre precariedad y siniestralidad laboral será seguramente la que sitúa al Estado español en los primeros puestos de Europa en cuanto a siniestralidad y mortalidad laboral. La baja calidad del mercado laboral español, en el que el empresariado opta por generar *empleos basura*, de rentabilidad inmediata, aboca a muchos trabajadores a unas condiciones que les expone a un mayor riesgo de sufrir un accidente en el trabajo.

Gráfico nº71: Índice de accidentes mortales.



Fuente: Eurostat.

Si bien la crisis sirvió para reducir las altísimas tasas de mortalidad de trabajadores en el mercado laboral español, seguramente como resultado de una menor intensidad en el trabajo debido a la caída de la demanda, ha sido a partir de la segunda fase de la crisis (con el inicio de la recuperación económica), cuando ha vuelto a aumentar dicha tasa de mortalidad. Desde 2012 se ha incrementado en un 10%, y el aumento ha sido mayor en los últimos años: sólo en 2016 aumentó un 6,5% respecto al año anterior. En 2016 fueron 607 las/os trabajadoras/es muertas en su puesto de trabajo, más de 11 cada semana. En 2017 han sido 358 los trabajadores fallecidos durante los 7 primeros meses del año, casi 13 trabajadores muertos a la semana, dos por cada día laborable contando el sábado.

La alta mortalidad del mercado de trabajo español es un fenómeno ampliamente ocultado. De media muere más de un/a trabajador/a cada día, pero su presencia en los medios de comunicación suele ser intensamente menor a la visibilización con la que cuentan otras víctimas. De hecho, mientras que las muertes accidentales de ciclistas en carretera suelen abrir las cabeceras de informativos y han obtenido una respuesta político-institucional inmediata, los accidentes mortales en el trabajo suelen ser relegados a las noticias de sucesos, con una total despolitización de este tipo de muertes que afecta precisamente a las/os trabajadoras/es más vulnerables.

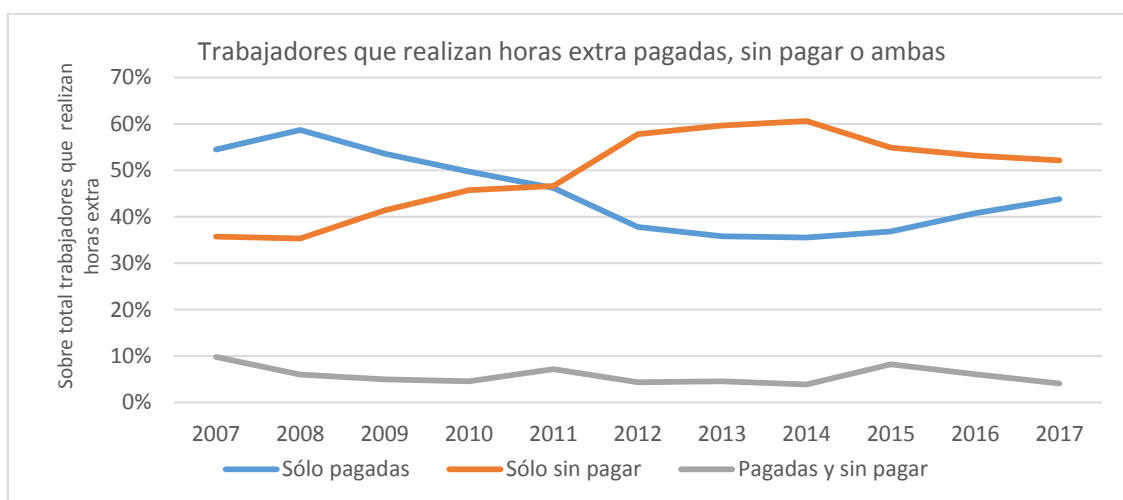
Una segunda forma de intensificación de la *subordinación ultra-contractual* es el mayor número de horas extra realizadas, y sobre todo, la proporción de aquellas que no

son remuneradas. Con el impacto de la crisis en la economía española se produjo una gran destrucción de empleo que afectó en similar proporción a las horas extras que se realizaban. Pero dicha reducción afectó en su práctica totalidad a las horas extra pagadas, no así a las horas extra que son realizadas por trabajadores pero no remuneradas por sus empleadores. Precisamente a partir de 2012, año en el que se inicia la segunda fase de la crisis, se produce un repunte en el número de horas extras realizadas, pero sobre todo en aquellas que no son remuneradas, estableciendo el inicio de una tendencia que desde entonces se ha caracterizado por la mayor proporción de horas extra sin pagar sobre las que son pagadas.

Tabla n°10: Porcentaje de horas extras sin pagar

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
39%	42%	45%	47%	55%	57%	55%	56%

Gráfico n°72: Trabajadores que realizan horas extra pagadas, sin pagar o ambas.



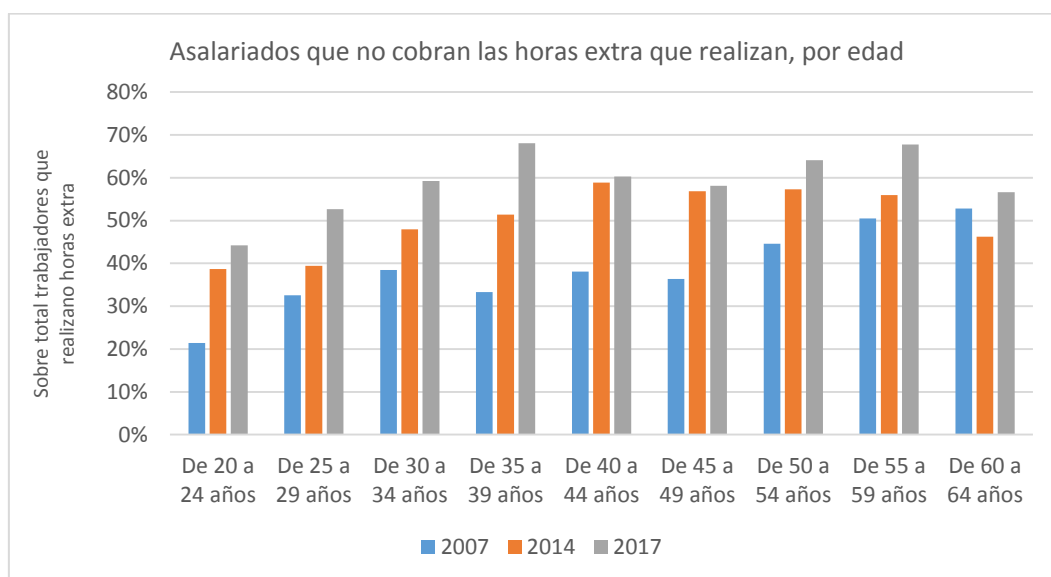
Fuente: INE

Los asalariados que realizan horas extras no remuneradas tienen características muy diversas, sin que exista un perfil claro. Este fenómeno es predominante en el sector servicios, pero también se da de forma importante en el sector industrial y en menor medida en la construcción y la agricultura. Si consideramos las variables que hemos identificado como claves en la *vulnerabilidad* de la clase trabajadora, los resultados son dispares. Antes de la crisis las mujeres sufrían en mayor medida el impago de las horas extras realizadas, pero en los años posteriores al inicio de la crisis el aumento en dicho fenómeno ha sido mayor para los hombres, hasta el punto de casi igualar la incidencia entre las mujeres. Con la posterior fase de recuperación se han reducido la incidencia de las horas extra impagadas entre ambos sexos, más intensamente entre los hombres que entre las mujeres. Aun así, los niveles actuales de horas extra no pagadas continúan muy por encima de los que existían antes de la crisis.

Tabla n°11: Asalariados que no cobran las horas extras que realizan, por sexo.

	2007	2014	2017
Mujeres	53%	63%	59%
Hombres	32%	59%	48%

Gráfico nº73: Asalariados que no cobran las horas extra que realizan, por edad.



Fuente: INE.

Si consideramos la variable edad comprobamos que las tendencias han sido más complejas. A priori, antes de la crisis, eran las/os trabajadoras/es de mayor edad los que sufrían en mayor intensidad en el impago de las horas extra realizadas. Pero el impacto de la crisis, aparte de suponer una degradación general para todos en la incidencia de este fenómeno, ha sido mayor para las/os trabajadoras/es jóvenes y de mediana edad, cuyas tasas se han asimilado a las registradas en las/os trabajadoras/es de mayor edad. De esta forma, los datos para 2017 reflejan que a partir de los 30 años de edad, se intensifican el número de horas sin pagar (quizá, como resultado de la mayor dependencia del puesto de trabajo que sufre todo aquel/la trabajador/a que va adquiriendo responsabilidades y gastos conforme se hace mayor).

En definitiva, las horas extra que no son remuneradas tienen en el Estado español una presencia muy importante que se ha incrementado con la crisis, sobre todo a partir del periodo de recuperación. Las lógicas que imperan en la intensificación de este fenómeno varían en función de la ocupación de quien las realiza: los empresarios, que en realidad cobran las horas extra en forma de beneficios, y las/os trabajadoras/es de *estatus alto*, esto es, profesionales y similares, habrán aumentado su jornada debido al aumento de la actividad con la recuperación⁸⁶. Son tres millones y medio el número de horas extra sin remunerar cada semana, el equivalente a más de 100.000 empleos.

A nivel de conjunto, el impacto de la crisis y las transformaciones en el ámbito laboral han supuesto una intensificación de la explotación de la fuerza trabajo. Esta tendencia es perceptible si atendemos a los costes laborales y a su productividad.

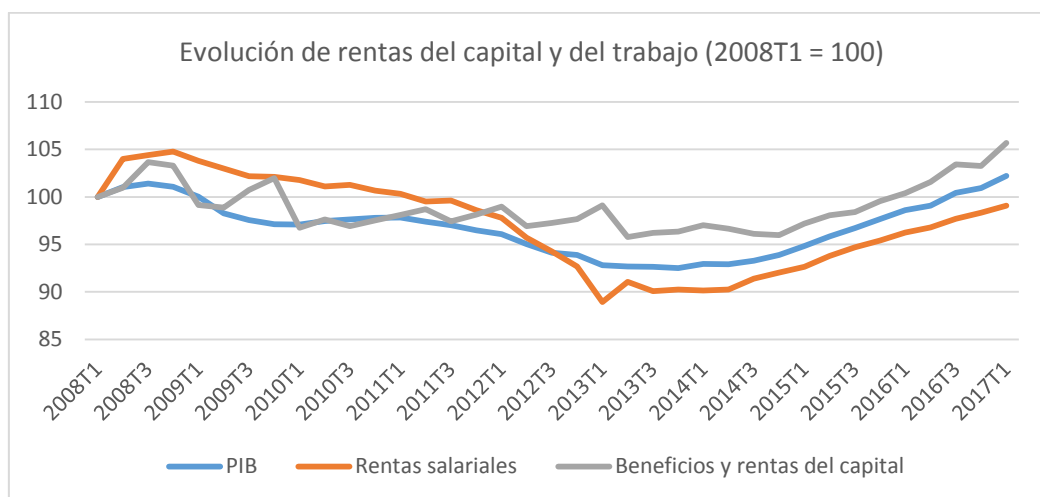
⁸⁶ De hecho, el/la trabajador/a tipo que más horas extra realizadas se corresponde precisamente con las características elementales del/la trabajador/a de estatus alto: hombre, con contrato indefinido y a tiempo completo, con puesto en el ámbito profesional. Dichos trabajadores bien posicionados en el mercado laboral concentran gran parte del trabajo, quizás presionados por mantener el empleo de estatus alto, esto es, su puesto de trabajo en la zona privilegiada del dual mercado de trabajo. Los verdaderos perjudicados son las/os trabajadoras/es vulnerables, cuyo aumento en el número de horas extra no pagadas no se corresponde ni con un retorno en forma de beneficios ni en un mantenimiento de una posición favorable en el mercado de trabajo, sino a cambio de la permanencia en la parte degradada de la estructura laboral.

Podemos observar como el reparto de riqueza producida es cada vez más beneficioso para el capital en detrimento del factor trabajo.

Según los datos de la Contabilidad Nacional Trimestral, entre 2008 y 2013 la productividad nominal por ocupado se ha incrementado un 14,1%, dato que duplica el crecimiento de los salarios (7%). Los datos son similares si consideramos el incremento de la productividad y del salario por hora (12.6% y 6.3% respectivamente). El resultado en conjunto ha sido el de un aumento espectacular de las rentas del Capital en detrimento directo de las rentas del trabajo. La estrategia político-económica (basada en el *dogma neoliberal*) para la superación de la crisis se ha basado precisamente en mejorar la rentabilidad del capital a costa de devaluar el coste de la fuerza de trabajo. De esta manera, se ha producido una reducción en los Costes Laborales Unitarios (CLU) a la vez que una mejora de la productividad: las/os trabajadoras/es producen más pero cobran menos, un negocio redondo para el empresariado, pero una mayor intensidad en la explotación que sufre el trabajador.

Aunque la productividad aumente y, con ella, la creación de la riqueza, los sueldos de la mayoría de trabajadores tienden irremediamente a situarse en las cuantías justas para la reproducción digna de la vida, tal y cómo designa la Ley de Hierro. Esto permite anular el *efecto-renta*: las/os trabajadoras/es permanecen dependientes del sistema asalariado y muchos de ellos son vulnerables a las tendencias críticas que ha sufrido el mercado laboral. Sólo esta dependencia del sistema asalariado y la vulnerabilidad que ésta genera pueden explicar que las/os trabajadoras/es peor posicionados hayan aceptado la degradación acontecida tanto en términos laborales como salariales. Sólo de este modo el mercado laboral ha logrado intensificar la explotación de la fuerza de trabajo, logrando así superar parcialmente la crisis económica al generar una mayor rentabilidad del capital, cuya *hiper-acumulación* está agotando.

Gráfico nº74: Evolución de rentas del capital y del trabajo.



Fuente: INE. Datos de Contabilidad Nacional.

La tendencia de fondo es evidente: la fase de prosperidad neoliberal permitió cierto reparto del enorme aumento de rentas entre capital y trabajo (que aunque desigual también benefició a las/os trabajadoras/es), pero una vez agotada dicha fase de alto crecimiento económico el reparto de rentas y patrimonio ha seguido una tendencia claramente perjudicial para las/os trabajadoras/es, mientras que el rendimiento del Capital se ha visto propulsado por una serie de políticas que apostaban por incrementar su rentabilidad como solución para la recuperación. El problema reside en que esta configuración en las

relaciones capital – trabajo ya no son las que propiciaron el auge de la *clase media*, sino las que han provocado su crisis. Tal y como Piketty advirtiera, una vez superada la fase de alto crecimiento, la economía entra en una nueva fase en la que la rentabilidad del capital aumenta de forma más intensa que las rentas generadas por el trabajo. Es en estas condiciones cuando se produce una degradación intensa para una parte importante de las/os trabajadoras/es, aquellos que por capital incorporado o capital social se encuentran abocados a la parte baja del mercado de trabajo dual, y por ende, sometidos a una mayor explotación para extraer de su trabajo la plusvalía que alimenta la rentabilidad del capital.

Con todo este proceso el capital ha recuperado rentabilidad intensificando la explotación de la fuerza de trabajo, con la consiguiente degradación de las condiciones salariales, laborales y sociales de la clase trabajadora. Este proceso no podría haberse llevado a cabo sin la desmantelación parcial del Derecho del Trabajo, que fue objeto de una paulatina transformación desde los años 80, precisamente desde el inicio de la etapa neoliberal. Las tendencias que aquí hemos expuestos han sido en gran medida reconocidas por diversas instituciones, como el Comité europeo de Derechos Sociales, que ha resuelto en el texto Conclusiones XX-3 (2014) algunos de los principios jurídicos consagrados en la Carta Social Europea transgredidos en el Estado español. Entre éstos destacamos:

El incumplimiento del art. 2 – Derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, párrafo 1 – Duración razonable del trabajo, sobre el que la comisión concluye que “España no se ajusta al artículo 2.1 de la Carta de 1961 por lo que respecta a la jornada laboral máxima, que puede superar las 60 horas semanales en el marco de fórmulas de distribución flexible de la jornada laboral y para determinadas categorías de trabajadores”. Recordemos la sobre abundancia de horas extras y el auge de éstas después de la crisis. En este mismo artículo también es incumplido el párrafo 4 - Eliminación de los riesgos en caso de ocupaciones peligrosas o insalubres: “no se demuestra que todos los trabajadores expuestos a riesgos residuales para la salud y la seguridad se beneficien de medidas compensatorias adecuadas, como una reducción de la jornada laboral o de la exposición a los riesgos o incluso a vacaciones pagadas adicionales”. Recordemos la mayor siniestralidad de las/os trabajadoras/es precarias/os, empleos de bajo coste que no merecen las garantías de seguridad requeridas.

Son tres los párrafos incumplidos del art. 4 – Derecho a una remuneración equitativa. El primero el párrafo 1 – Remuneración suficiente, sobre el que el Comité afirma que: “El salario mínimo de los trabajadores del sector privado no basta para asegurar un nivel de vida decente; El salario mínimo de los trabajadores contratados de la función pública no basta para asegurar un nivel de vida decente”. El alto número de trabajadores con salarios bajos (más de un tercio de las/os trabajadoras/es) es la materialización de la vulneración de las recomendaciones de la Carta Social Europea en torno al Salario Mínimo.

También es incumplido el párrafo 2 – Remuneración incrementada para las horas extraordinarias, donde el Comité concluye que: “el Estatuto de los trabajadores no garantiza la concesión de una remuneración incrementada o de un descanso compensatorio de mayor importancia por las horas extraordinarias”. El incremento de las horas extra se ha realizado sobre todo en las horas extra no pagadas. El párrafo 4 – Plazo de preaviso razonable en caso de terminación, se encuentra también entre los incumplidos:

“El plazo de preaviso aplicable a los empleos cuya duración se estipule como indeterminada o determinada no es razonable en las circunstancias siguientes: En el despido por expiración del contrato de trabajo o realización de su objetivo; En la extinción del contrato de trabajo por muerte o jubilación del empresario si es una persona física o

por incapacidad si es una persona jurídica transcurridos tres años de antigüedad; En la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas transcurridos seis meses de antigüedad. El plazo de preaviso queda excluido del despido durante el periodo de prueba en los empleos de apoyo a los emprendedores; Se deja el plazo de preaviso en manos de las partes contratantes”.

Por último, dos párrafos más del art.6 – Derecho a la negociación colectiva, han sido incumplidos. El párrafo 2 – Procedimientos de negociación , conclusión del Comité: “La legislación adoptada vulnera el derecho de negociación colectiva sin que se consulte a los sindicatos ni a las organizaciones de empresarios; La ley 3/2012 permite que los empresarios no apliquen de manera unilateral las condiciones acordadas en los convenios colectivos”. Vulneración central del principal medio con el que cuenta la clase trabajadora para defender sus condiciones: la negociación colectiva. Y el párrafo 4 - Acciones colectivas, en el que el Comité concluye que: “La legislación autoriza al Gobierno a imponer un arbitraje para poner fin a una huelga en los casos que van más allá de las derogaciones previstas por el artículo 31 de la Carta de 1961”. Así se materializa una vulneración del medio de movilización central de la clase trabajadora: la huelga.

8 La vulnerabilidad del neoproletariado

El objetivo de este capítulo es comprender -desde una perspectiva cualitativa y con la información facilitada por los propios trabajadores- cómo se materializan las tendencias anteriormente expuestas (precariedad, bajos salarios y desempleo) tanto en la relación laboral que vincula a empresa y trabajadoras -con especial atención a fenómenos como la subordinación ultra-contractual- como en la vida personal del neoproletariado. A lo largo del capítulo comprobaremos cómo la relación que el neoproletariado guarda con su empleador/a se ve intensamente afectada por la degradación de las condiciones laborales, degradación que beneficia al empleador al generar una mayor dependencia del trabajador respecto a aquel. Fenómeno que se manifiesta en el deterioro laboral que sufre el/la trabajador/a proletarizado/a en los diversos aspectos que conforman la relación laboral, así como en forma de subordinación ultra-contractual en determinadas ocasiones.

Con dicho objetivo, en los siguientes apartados vamos a desarrollar el contenido del trabajo empírico realizado, esquematizado por ámbitos y temas. Hemos decidido separar el contenido en cuatro secciones: primero, la presentación de los perfiles de las personas entrevistadas; segundo, un análisis del ámbito laboral, en el que profundizaremos en cuestiones como las condiciones laborales, derechos laborales y la subordinación ultra-contractual; tercero, el ámbito vital, en el que estudiaremos los principales aspectos que se ven afectados por el hecho de ser un trabajador o trabajadora proletarizada; y, por último, una sección específica para las variables clave, anteriormente identificadas.

8.1 Entrevistas y entrevista grupal realizadas

El trabajo empírico cualitativo realizado se limita a 6 entrevistas personales y una entrevista grupal. Recordemos que la ambición de esta investigación es exploratoria, tratando de identificar y conceptualizar fenómenos sociológicos en la relación empleador/a \leftrightarrow trabajador/a, que cada vez son más intensos por la degradación laboral experimentada por una parte cada vez mayor de trabajadoras y trabajadores. En esta sección presentamos los perfiles de las trabajadoras entrevistadas, así como datos pertinentes a la realización de la entrevista grupal.

8.1.1 Perfiles de las/os trabajadoras/es entrevistadas/os

Antes de analizar el contenido de las entrevistas en relación a los tres ámbitos que hemos diferenciado, vamos a exponer el perfil de cada uno de los entrevistados. Es importante no perder de vista que nuestro objeto de estudio está formado por personas, y que por lo tanto, debemos atender a sus circunstancias y a su trayectoria de vida.

Perfil de Amaia

Pese a haber estudiado en una universidad privada y gracias a ello haber accedido a prácticas en importantes empresas del sector, Amaia, de 22 años, trabaja en una biblioteca de auxiliar con contrato temporal, salario bajo y en un puesto de trabajo cuyo único requisito es haber terminado bachiller.

El mismo día de la entrevista ha firmado un nuevo contrato, aunque su duración es bastante limitada: empieza el lunes y finaliza el viernes. Por suerte, sabe que el domingo le harán otro hasta el siguiente jueves. Lleva nueve meses cubriendo bajas y haciendo sustituciones, encadenando estos contratos temporales de muy corta duración. La empresa encargada de gestionar esta biblioteca pública es una sub-contrata, la cual no parece interesarse mucho en la problemática diversa que sufren sus trabajadoras y trabajadores

Pese a todo, Amaia se conforma por ahora con esta situación laboral, la ve como algo pasajero que le sirve para ir tirando mientras sigue planeando su futuro. Antes de encontrar este empleo disponía de otro peor, como camarera o azafata de promoción, empleo este último que ya conoció y que tuvo que dejar porque se sentía expuesta como una *mercancía*. Gracias a seguir viviendo con sus padres ha logrado ahorrar lo suficiente durante estos meses para poder financiarse un máster, con la esperanza de que éste le abra más posibilidades en el mercado laboral.

Perfil de Rosa

Camarera que con 25 años de edad, ya cuenta con 10 años de experiencia en el sector de la hostelería, con la ESO como únicos estudios, se encuentra en la actualidad trabajando sin contrato para un bar-hotel-restaurant que la emplea entre 20 y 40 horas cada semana, cantidad que oscila por decisión unilateral de la empresa, que fija también de forma flexible los días y los horarios de esta trabajadora. Pero éste no es el único trabajo sin contrato en el que ha estado. De las 12 empresas y establecimientos en los que ha trabajado, sólo en cuatro ha contado con contrato, eso sí, siempre temporal y a menudo parcial. Comenta que en su gremio (hostelería) es tan habitual el trabajo sin contrato que apenas percibe en esta situación su carácter ilegal y excepcional.

No es el único abuso al que Rosa está habituada. Para permanecer en los puestos de trabajo toma una actitud de predisposición hacia la empresa. Sabe que su continuidad depende en gran medida de *quedar bien* con la empresa, por eso no duda en hacer *méritos*: trabajar las horas extra que le pidan, realizar tareas que no le corresponden según su puesto y remuneración (cuando ha tenido contrato), no coger la baja laboral cuando la ha necesitado, etcétera. La alternativa es no trabajar.

Con 25 años acaba de emanciparse, en un piso compartido con su pareja y una amiga. Su trabajo actual y el contrato indefinido de su novio le han permitido lanzarse al

reto que supone la emancipación para cualquier joven actual. Después de más de una década trabajando, Rosa no se había podido ir de casa de su madre principalmente por dos motivos: la inestabilidad en la permanencia en un puesto de trabajo, esto es, la precariedad laboral; y la escasez salarial que ha venido sufriendo.

Pero su reciente emancipación se ve empañada por la amenaza de la precariedad: sabe que tiene trabajo sólo hasta el siguiente mes, a partir de entonces la incertidumbre nubla sus expectativas. No le comunicarán hasta el final si sigue o no, ni si en caso positivo finalmente le harán un contrato, aunque sea temporal. Sólo sabe que hasta entonces, de su comportamiento en el trabajo depende – hacer *méritos* – el que sigan contando con ella.

Perfil de Alberto

Recientemente despedido del que hasta ahora había sido el principal trabajo de su vida laboral, después de 4 años y 5 meses en el puesto con contrato indefinido, Alberto, cocinero de profesión, se encuentra en la actualidad en paro, con 25 años de edad y dos grados medios (de *Cocina y restauración* y de *Panadería y pastelería*) en su currículo.

Durante su vida laboral manifiesta haber sufrido y haber sido testigo de importantes abusos que podemos identificar de forma evidente con nuestro concepto de subordinación ultra-contractual, sobre todo en la realización de horas extra y tareas no reflejadas en su contrato. Afirma haber aguantado estas situaciones por las necesidades económicas en su hogar: con sus padres en paro durante un largo periodo coincidente con la crisis, su sueldo ha sido el principal ingreso del hogar, lo que por un lado ha impedido su emancipación y, por otro, ha intensificado su dependencia del puesto de trabajo en el que se encontraba y en el que ha sufrido los abusos.

Sólo la mejora de la situación económica en su hogar (su madre encontró trabajo) y el ser el único habilitado para su puesto en el restaurante en el que trabajaba, le permitió plantarse ante su jefe para exigirle el fin de jornadas maratonianas (realizaba un total 60 a 80 horas cada semana). El jefe accedió, pero sólo de forma temporal y Alberto fue despedido tres meses después, justo cuando él mismo había terminado de formar al trabajador que finalmente le sustituyó.

El despido fue improcedente, el empresario alegaba causas que reconocía como falsas, para después poner dicho despido improcedente en manos de la gestoría, desde donde se negaron a pagar la cantidad que le correspondía a Alberto. Pero éste recurrió al sindicato en el que llevaba años militando, la CNT. La amenaza de un conflicto social obligó al empresario a ceder y aceptar el pago de la mayoría de la cantidad reclamada (salvo la cuantía derivada de las horas extra no pagadas, que son muy difíciles de demostrar).

Pese a que actualmente se encuentra en situación de desempleo, la expresión Alberto refleja un brillo exultante: el despido ha sido un renacer para él, una vuelta a la vida después de superar el infierno en el que se había convertido su trabajo. Afirma que ahora puede volver a dormir por las noches, disfrutar nuevamente de la vida social y no sufrir el estrés que le generaba su trabajo. Su caso ilustra hasta qué punto el trabajo asalariado puede ser una experiencia realmente odiosa en circunstancias en las que existe una dependencia económica clara y un abuso laboral por parte del empleador.

Perfil de Aimar

Aimar, *joven* de 35 años, atiende en el aeropuerto a viajeros y a aviones en tierra. Trabaja para la misma empresa desde hace 6 años, una conocida aerolínea española, pero su contrato sigue siendo temporal y parcial. La empresa sólo le contrata por periodos máximos de un año. Después de dicho periodo, no le contratan más hasta que pasan 6 meses o un año. Con ello la empresa evita la obligación de hacerle indefinido, tal y como establece la ley. Cuando se queda en paro durante los periodos de 6 o 12 meses sabe que tiene que estar disponible para cuando le vuelvan a llamar, ya que sino caería puestos en la bolsa de trabajo, y estar bien posicionado en ésta es la única manera de progresar en la empresa (la única forma de aspirar a que le hagan indefinido).

No es la única manera en la que la precariedad afecta a Aimar. Su contrato parcial es intensamente flexible: con dos horas a la semana como base horaria contratada, la empresa puede ampliar estas dos horas hasta 30, en función de la demanda y de las necesidades de la misma. Ello supone que la jornada de Aimar varíe intensamente de una semana a otra y que el sueldo base sea bastante bajo, aunque se incrementa de forma intensa con pluses salariales. Al menos el horario puede consensuarlo con sus compañeros también temporales, pero eso no le libra de, en ocasiones, tener que desplazarse (durante 40 minutos por cada trayecto) hasta el aeropuerto sólo para dos horas de trabajo.

Aimar no ha desaprovechado la sub-ocupación múltiple (el ser temporal y parcial) en la que se ve sumido. A punto de terminar una carrera, Aimar dispone de una colección en cuanto a formación: un grado medio en calderería y soldadura y un grado superior de salud ambiental refuerzan su currículum, mientras finaliza los estudios superiores que actualmente cursa. Tratar de explicar su caso con conceptos como el de *empleabilidad* sería realmente absurdo.

Con 35 años Aimar vive con su madre. Estuvo emancipado con su entonces pareja, pero el fin de la relación y las condiciones económicas derivadas de sus condiciones laborales le impedían seguir emancipado de forma individual y tuvo que volver al hogar parental. Actualmente, Aimar espera que la carrera mejore sus posibilidades en el mercado laboral, pero no las tiene todas consigo; conoce la dureza del mercado de trabajo y sabe que ninguna formación le garantiza el triunfo o la prosperidad laboral. “*A verlas venir*” define la resignación con la que vive su actual situación socio-laboral. Mientras tanto, lo único que está en su mano es seguir con su formación y mostrarse disponible para la empresa que lo sub-emplea.

Perfil de Lorena

Lorena se encuentra desempleada después de que el mes pasado perdiera su trabajo en una conocida ONG de atención sanitaria internacional. Al no conseguir los ambiciosos objetivos estipulados por la empresa, pudo ser despedida de forma libre. Ella se dedicaba a captar nuevos socios en las calles, con un contrato de jornada parcial y de duración condicionada a la consecución de un objetivo que consistía en la consecución de un número determinado de socios y en una cuantía media donada por estos últimos. En realidad, no fue despedida por no cumplir el objetivo mensual, de hecho, nunca lo había conseguido antes, ella, ni ninguno de sus compañeros/as del turno: conseguirlo era una proeza que hasta donde Lorena sabía, sólo una chica había conseguido. Simplemente la empresa entendió que el bajón de rendimiento en la captación de socios durante los dos

últimos meses de Lorena, ya era motivo suficiente para despedirla; la no consecución del objetivo sólo servía de excusa para justificar el despido libre.

Desde hace unos años Lorena, de 41 años, vive en un piso compartido con otras tres personas, estudiantes y trabajadores. En el piso todos se encuentran en una situación parecida, a medio camino entre el trabajo precario, el estudio y el desempleo. Después de todo, hace ya más de un año que Lorena terminó la carrera universitaria de comunicación audiovisual y su situación actual, en ese largo intervalo entre la finalización de los estudios y el acceso a un empleo estable y bien remunerado, es similar al que sufren muchos de los graduados abocados a la precariedad.

Ella espera que sus estudios, su formación universitaria, le sirvan en el futuro para acceder a un trabajo decente en *lo suyo*. Solo a través de su formación podrá acceder a un trabajo mejor remunerado y más estable y así escapar de esa masa de empleos realizables por cualquiera, donde abundan precariedad y miseria salarial. Por ahora se contenta con que le corresponden cuatro meses de prestación por desempleo, más de lo que ella esperaba. Se puede tomar un respiro durante lo que queda del último mes del verano, antes de volver a la disciplina del mercado de trabajo.

Perfil de Oliver

Oliver, periodista que trabajaba como redactor en una radio de ámbito local, fue despedido hace aproximadamente un año. Su caso es diferente a los anteriores: llevaba trabajando con contrato indefinido casi 20 años y ahora, a sus 58 años de edad, se encuentra en una situación de desempleo que, declara, es muy difícil superar.

Su despido se produjo de forma colectiva: junto a él fueron despedidos/as otros tres compañeros. Pero Oliver expone que la motivación real de la empresa no era la que ésta alegaba para justificar el despido, supuestos problemas económicos, sino quitarse de en medio tanto a Oliver como a otro *veterano*: ambos se habían ganado la enemistad del jefe hace años, en un conflicto sobre la cuantía salarial. Pero no fueron los únicos despedidos: *“de los cuatros despidos, los importantes, los veteranos, éramos dos. Los otros dos casos era una persona temporal contratada año a año, y la otra parcial, era muy poco dinero. Han sido daño colateral: «quiero echar a estos dos, que me resultan...por veteranos, encima no me caen bien»”*.

Además, Oliver declara haber sufrido malos tratos psicológicos y abusos por parte de su jefe, con el objetivo de que aquel abandonase la empresa. Esto le ha supuesto a Oliver una merma importante de su salud en múltiples aspectos, tanto mental como físicamente. El desenlace final en forma de despido ha terminado por agravar su salud. A Oliver aún le quedan años para que se pueda prejubilarse. Su futura pensión ha sido muy perjudicada por lo que le ha sucedido en sus últimos años de trayectoria profesional. Por ahora, sólo puede aspirar a hacer pequeñas colaboraciones para diferentes medios de comunicación mientras busca la manera de afrontar sus últimos años de vida laboral.

8.1.2 Entrevista grupal

El principal motivo para la realización de una entrevista grupal para esta investigación es el de poder profundizar en los fenómenos que derivan de las tendencias estudiadas (precariedad, bajos salarios y alto desempleo) en el ámbito laboral y en la relación entre empresa y trabajadores/as. Hemos optado por una entrevista grupal entre trabajadoras y trabajadores de una misma fábrica para poder realizar un estudio de caso que nos posibilite enfocar el análisis en fenómenos laborales anteriormente identificados como la subordinación ultra-contractual. Por ello, en la entrevista grupal hemos obviado cuestiones ajenas al ámbito laboral que sí que han sido tratadas en las entrevistas personales.

La realización de esta entrevista grupal ha sido posible gracias a la información facilitada en los contactos previos a las entrevistas realizadas, en las que varios trabajadores informaron del uso habitual por parte de dicha empresa de prácticas similares a las identificadas como formas subordinación contractual en el Capítulo 6.

La empresa

La empresa elegida se dedica a la producción de trenes de alta velocidad, afincada en Euskadi, que cuenta con una serie de características que la hacen pertinente para esta investigación. Se trata de una empresa de tamaño grande (su valor es mayor a 600 millones de euros), que emplea a más de mil trabajadoras y trabajadores en varios lugares del mundo. La fábrica sobre la que enfocamos la investigación cuenta con una plantilla de aproximadamente 200 trabajadoras y trabajadores indefinidos, pero ha llegado a albergar a más de 600 trabajadoras/es en las fases de alta producción, incremento que se realiza con contratos temporales y a través de empresas subcontratadas.

En las décadas recientes se ha producido la modernización de la empresa, adaptándose a la etapa neoliberal mediante la asunción de sus principios. Es entonces cuando la empresa ha adoptado una serie de características que han transformado su política laboral. Entre dichas características destacamos cómo la globalización la ha llevado a competir con empresas de todo el mundo por contratos que también se ofrecen desde cualquier lado del mundo. Por otro lado, en el accionariado de la empresa han entrado nuevos inversores que controlan la mayoría de las acciones: un fondo de inversiones norteamericano y un fondo de capital de riesgo español, junto a la familia burguesa que la fundó. Esta empresa es también un buque insignia de la llamada Marca España. Es de esas empresas que directamente se han beneficiado de las relaciones institucionales entre las élites de diferentes estados, como por ejemplo los contratos obtenidos en Arabia Saudí gracias a la mediación de Juan Carlos I.

Trabajadoras y trabajadores escogidas

Las 5 trabajadoras y trabajadores que han participado en la entrevista grupal han sido elegidos sobre todo en función de dos características: el contrato que media su relación laboral con la empresa, atendiendo a que estén representados trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, indefinido e indefinidos despedidos por la misma; y por el puesto en el que son empleadas/os, entre los que encontramos desde personal de oficina, puestos de trabajo directamente dedicados a la producción y con mayor formación y experiencia requerida (soldadura, pintura); y otros de tipo más auxiliar (almacén, maniobras).

En lo referente a las variables clave, hemos tenido importantes limitaciones: respecto a la variable sexo, hemos optado por dar presencia a mujeres que trabajan en la fábrica, pese a que son una parte minoritaria del personal; los trabajadores con bajos estudios están excluidos de la empresa, que sólo contrata a trabajadoras/es con estudios medios o superiores; por último, respecto a la variable edad, nuestras/os trabajadoras/es participantes se concentran en edades jóvenes tardías (en torno a los treinta años), que son aquellos que han accedido a la empresa en condiciones de precariedad, salvo en el caso de un trabajador indefinido de mayor edad y antigüedad en la empresa, único participante en la entrevista grupal con un edad superior a los 35 años.

A modo de presentación, para que se puedan comprender mejor las intervenciones de estas trabajadoras y trabajadores que se exponen en las siguientes páginas, señalamos sus nombres y principales características: Oscar, soldador que después de 2 años como trabajador temporal en la empresa fue hecho indefinido con el *contrato de ayuda a emprendedores* (de la reforma laboral de 2012) para ser libremente despedido año y medio después; Edorta, en dos puestos diferentes, en maniobras y como mecánico de estructuras, estuvo contratado de forma temporal durante dos años y 8 meses, con un intervalo de 6 meses en paro forzado por la ley en el intento de evitar (fallidamente) la concatenación de contratación temporal; en este mismo sentido, el caso de Elena, empleada en la oficina, es peor, ya que en su paso por la empresa estuvo contratada de forma temporal durante tres años, con el intervalo de 6 meses de paro, otros dos años contratada y actualmente en otro intervalo de paro con la esperanza de que la vuelvan a llamar; David, pintor de carrocerías, tras un periodo de cuatro años trabajando en la empresa a través de una ETT, fue hecho indefinido para ser despedido dos años después por negarse a realizar el sexto viaje a un país extranjero; e Imanol, almacenero con contrato indefinido desde hace 10 años, entró en la empresa tras dos años de prácticas a través de subcontratas.

8.2 Ámbito laboral

A lo largo de esta sección comprobaremos cómo las condiciones laborales y la relación laboral con su empleador establecidas para el neoproletariado se alejan cada vez más de las disfrutadas por el trabajador estable y protegido propio del modelo social. El deterioro es evidente en todos los ámbitos que hemos comprobado, pero destacan las prácticas de sobre-explotación que hemos definido bajo el concepto *subordinación ultra-contractual*, ya que suponen un salto cualitativo en la relación de dominación entre capital y trabajo.

Baste recordar a partir de lo expuesto en capítulos anteriores, que estas situaciones de degradación laboral son consecuencia de al menos tres factores directos: el desempleo, que no es más que la expresión del desajuste entre (escasos) empleos disponibles y (abundantes) trabajadoras que optan a ellos; la flexibilización de la legislación laboral, que reforma tras reforma ha legalizado y promovido formas degradadas de empleo; y la alta desigualdad existente, que deja a una gran proporción de población en la pobreza o en los límites de ésta, mientras una minoría privilegiada acapara los principales recursos económicos (y también políticos y sociales), dando como resultado una gran dependencia de los primeros respecto a los segundos.

8.2.1 En el contrato laboral

El primer punto en el que debemos detenernos es en la propia contratación, no ya en su tipo, sino en si se da o no. Al menos una (Rosa) de nuestras trabajadoras entrevistadas se encuentra en una situación de trabajo sin contrato, y otras tres (Amaia, Oliver y Alberto), declaran haber trabajado en varias ocasiones sin contrato. Las coincidencias entre tres de ellos (exceptuando a Oliver) son evidentes: son jóvenes en el sector servicios. No por casualidad el trabajo sin contrato abunda en trabajadoras y trabajadores con estas características.

El caso de Oliver se remonta a los años 80, cuando, sin haber terminado aún la carrera de Ciencias de la Información, empezó a trabajar ya de redactor, pero sin contrato, o con contratos puntuales en forma de colaboraciones. Amaia trabajó en dos tiendas sin contrato, con remuneraciones diarias. Más grave es el caso de Alberto: empezó en el mundo de la hostelería sin estudios y sin contrato, al menos no cobraba mal. Lo sorprendente es que fuese una empresa sub-contratada por un ayuntamiento la que le tuviese trabajando sin contrato, montando y desmontando escenarios teatrales, donde corría riesgos de sufrir lesiones. Pero el peor caso es el de Rosa, que ha tenido más trabajos sin contrato que trabajos con contrato. Empezó muy joven en el bar de su madre, donde se daba por descontado la ausencia de un contrato laboral, al tratarse de un negocio familiar. El problema ha sido que desde entonces ha vivido esta situación en numerosas ocasiones en empresas y establecimientos ajenos: según sus cuentas, sólo ha tenido cuatro contratos laborales, siempre temporales, frente a al menos 8 trabajos sin contrato. Ha llegado a estar dos años y medio trabajando en un bar sin contrato.

Aquí, el primer interrogante que surge, es por qué aceptan dichas trabajadoras trabajar sin contrato, teniendo en cuenta el perjuicio que les supone en todos los sentidos (salvo en la remuneración directa, en algunas ocasiones). Rosa nos ofrece una explicación que concuerda con nuestro planteamiento: “- *He aceptado un trabajo sin contrato porque al final la economía... necesitas trabajar, necesitas ganar dinero, y si tú les exiges contrato, ellos van a coger a otra chica que quiera trabajar sin contrato. Y al final pues dices «bueno, lo que sea, hay que trabajar de lo que sea», está mal, porque está muy mal pero bueno...*”. Rosa señala lo que ya es evidente: las/os trabajadoras/es aceptan este extremo de condiciones deterioradas (como es el no tener ni contrato) por necesidad y por resignación; simplemente necesitan trabajo y esa dependencia les hace vulnerables a todo tipo de abusos por parte del empleador. La competencia entre trabajadores abocados al desempleo por los puestos de trabajo disponibles es tal que rebajan sus exigencias hasta la renuncia al propio contrato. De este modo, nos encontramos con el primer abuso que pueden sufrir los trabajadores a manos de sus empleadores: no establecen ninguna vinculación legal.

En la contratación y en el despido

Si bien para el trabajador siempre será mejor contar con un contrato de trabajo, éste no le libra de sufrir otro tipo de problemas y abusos que, en realidad, se inician en el mismo contrato. El principal problema con el que se encuentran trabajadoras y trabajadores es con la duración de su contrato: en la mayoría de los casos aspiran a ser contratados de manera indefinida, pero la mayoría de estos trabajadores disponen de un contrato de naturaleza temporal. Si en capítulos pretéritos señalábamos el uso fraudulento de la contratación temporal, en el sentido de no ser empleada para los fines que legalmente la

justifican, en el campo empírico hemos hallado evidentes formas de empleo fraudulento de dicho contrato.

Es el caso del fenómeno de la concatenación de contratos temporales hasta el límite legal, momento en el que la contratación se corta por un periodo de 6 meses para evitar hacer indefinido al trabajador o trabajadora en cuestión. Es el caso de Aimar, Lorena, Oliver y Rosa, y el de los trabajadores participantes en la entrevista grupal (salvo Imanol). Oliver lo sufrió al inicio de su trayectoria profesional: después de trabajar cerca de un lustro sin contratos o con contrataciones esporádicas, a partir de los 90 empezó a ser contratado, pero de forma temporal con un año de duración. Cuando al cumplir dos años iba a rebasar el límite legal por el que le tendrían que hacer indefinido, *“entonces hubo un cambio de ley, que lo hizo el PSOE, además, que permitía que esos contratos temporales se prolongaran un años más, Y me lo hicieron, aunque me lo habían prometido de palabra”*.

Aimar, lleva 6 años en esta situación, trabajando de forma interrumpida para la misma empresa en los que sólo ha conocido contratos temporales que se extienden por un año, seguidos de periodos de desempleo de 6 meses o un año. Es política de la empresa, la única alternativa es que le hagan indefinido, pero para ello tiene que mejorar muchos puestos en la bolsa de trabajo: muy pocos privilegiados gozarán de tal suerte. Aimar expone porque acepta esta forma de contratación temporal a largo plazo pero interrumpida: *“vivimos en un especie de comodidad incomoda, sabemos más o menos que la empresa respeta los plazos y nos llama, respeta la bolsa de trabajo, pero las condiciones son bastante deficientes, te acabas acomodando, por lo menos no me falta trabajo”*.

Al igual que Aimar, Lorena también sufrió este modo de contratación en el trabajo anterior, de digitalizadora, en el que estuvo un año y 6 meses contratada concatenando contratos temporales que firmaba para distintas empresas del mismo dueño, lo que le permitió saltarse el límite del año. Considera que dicho periodo sirvió para ponerle a prueba: *“te iban haciendo contratos de tres en tres meses para ver si eras válido como trabajador”*. La ventaja para su empleador en su contratación temporal lo explica ella misma: en todo momento trabajaba *“sabiendo que te pueden despedir a los tres meses”*.

Rosa también ha sufrido esta práctica en la contratación temporal. Estuvo un año trabajando en una franquicia de una conocida cadena de hamburgueserías, enlazando contratos temporales de dos meses de duración que siempre se prorrogaban a un tercero. De nuevo, al cumplirse el año, Rosa ha dejado de ser contratada, y ahora debe esperar todo un año hasta que la vuelvan a llamar para trabajar en dicho establecimiento. Amaia, en cambio, sufre una variante de este tipo de contratación. La duración de sus contratos es bastante corta, con periodos que no llegan ni a una semana, pero los realiza de forma continua, como si estuviese trabajando de seguido. Siempre tienen algún compañero de baja o alguna compañera de vacaciones que sustituir. Aunque en realidad ella cree que es una estrategia de la empresa subcontratada por el ayuntamiento, para no contratar a más trabajadores o trabajadoras indefinidas, ocupando la carencia de estos con la sobrecontratación temporal.

La contratación temporal (a través de ETTs) por periodos de varios años es la práctica habitual en la política de contratación de la empresa investigada en la entrevista grupal. En el caso de los cuatro trabajadores participantes contratados inicialmente de forma temporal, esta práctica se ha extendido durante años: Oscar estuvo dos años de temporal, 6 meses de desempleo y otros 6 meses de temporal hasta que le hicieron un contrato indefinido con trampa: incluía un periodo de prueba de hasta año y medio por el

que podía ser despedido de forma libre (periodo de prueba que no tiene sentido en este caso puesto que ya había trabajado durante dos años y medio en la empresa); Edorta estuvo dos años en la empresa, los 6 meses sin contratación que impone la ley y una nueva contratación temporal de 8 meses; Elena constituye el peor caso en este sentido; ha pasado por dos fases de contratación temporal, de tres años y medio y de dos años, con el intervalo de 6 meses sin contratación, y actualmente a la espera (sin certeza alguna) de que la vuelvan a llamar cuando finalice el nuevo intervalo de 6 meses en el que se encuentra; David estuvo 4 años con contrato temporal, con el intervalo de 6 meses; posteriormente fue contratado de forma indefinida.

Cuando les preguntamos sobre esta forma de contratación los propios trabajadores exponen lo que a su juicio son los verdaderos motivos de dicha política de contratación y nos ofrecen detalles que respaldan sus consideraciones: los contratos temporales con los que son empleados tienen una duración significativamente menor (por meses o por semanas) al periodo que finalmente son contratados de forma temporal (habitualmente dos años, en función del límite legal):

“David: Si un día rendías menos o no hacías bien lo que te mandaban, pues...”

Edorta: Estas continuamente con el run-run. De renovar o no renovar. «Este mes hay poco trabajo, vamos a ver como lo hacemos». Es un run-run continuo para todos los de ETT.

David: ¡Contratos de mes a mes!

Edorta: Contratos de mes a mes, ¡y de quince días!

Elena: Yo he tenido contratos de una semana (...). Perfectamente cinco renovaciones de una semana habré tenido.

David: yo hasta 3 años de mes a mes.

Investigador: ¿Porque creéis que os hacen contratos de mes en mes o semana en semana en vez de seis meses?

David: Para tenerte ahí pillado (...).

Oscar: Aquí la raíz puede ser también incrementar el miedo, porque tú sabes que tienes una semana [de contrato], si haces algo mal ya estás a expensas. Pensando que igual la siguiente semana ya no estás.”

Realizar contratos temporales de tan poca duración para concatenarlos en periodos que habitualmente llegan a dos años es una práctica de contratación laboral muy poco lógica (es muy ineficiente en cuanto a costes y trámites burocráticos) sino consideramos las ventajas en forma de función disciplinante que dicho tipo de contratación ofrece: un trabajador o trabajadora cuyo contrato finaliza en una semana o en un mes se verá persuadido de contentar a quienes deciden sobre la renovación de su contrato.

Además, los participantes en la entrevista grupal exponen como la empresa logra evitar determinadas obligaciones legales gracias a mantener un número menor de trabajadores en plantilla a costa de incrementar el trabajo externo (subcontrata) y/o temporal:

“Elena: Económicamente les sale rentable. Al final, si contratan a más gente tienen más gente por la empresa, eso significa que igual tienen que meter a un médico por empresa, tienen que tener más de un médico. Al final pasan a ser una gran empresa y eso les significa más gastos. Aunque por ETT esa persona puntual les salga más cara, pero por empresa, de forma global, les sale mucho más caro (asienten varios).

Edorta: Se ahorran días libres, se ahorra mucho la empresa, se ahorra vacaciones... Son trampas (...) en el cómputo global a ti te echan y no te tienen que dar finiquito ni nada.

Imanol: Si tienes un accidente [teniendo contrato temporal o de subcontrata] no se apunta en el marcador [marcador que señala los accidentes laborales]. (...) Si de empresa son 300 y 200 de ETT, por ejemplo, si serían 500 de la empresa sólo, la empresa tendría que coger médico por la mañana y por la tarde. En vez de tener dos sindicatos debería tener 4 sindicatos. (...) Tener un número de trabajadores te exige una serie de cosas que aunque le salga más caro al trabajador por ETT a la empresa le da mucha comodidad. Es que no te tienen que decir ni que te echan, te llaman de la ETT por la tarde cuando te vas a casa.”

Según lo expuesto, la empresa tiene incentivos para contratar a trabajadores temporales por ETT o por otras empresas sub-contratadas. De este modo, la empresa puede reducir al mínimo sus obligaciones respecto a sus propios trabajadores, característica de la nueva gestión empresarial inaugurada con el neoliberalismo. En la práctica, la empresa puede llegar a funcionar hasta con dos tercios de los trabajadores de la fábrica (no de la empresa) en condiciones de excepcionalidad (temporales o subcontratados).

Con este método se desvirtúa el origen legal de la contratación temporal, la cual no puede emplearse para ocupar puestos de forma permanente que en realidad deberían ser ocupados por trabajadores con contrato indefinido. La excepcionalidad que justifica dicha contratación parece cumplirse en muy pocos casos de los expuestos. Al contrario, los casos presentados indican que este tipo de contratación se ha empleado para ocupar puestos que tienen un carácter fijo en la organización de la empresa, como demuestra el hecho de que a menudo el puesto que deja vacante un trabajador temporal no renovado es ocupado por un nuevo trabajador temporal, como es el caso de los cuatro trabajadores temporales participantes en la entrevista grupal⁸⁷: *“Hay una rueda de trabajadores que ellos tienen, que van llamando. Y hay gente que lleva allí ocho años, 12 años, 10 años de temporal, cuatro años y a la calle... siempre es un X tiempo y al paro. Tu puesto siempre está cubierto menos cuando bajan los proyectos”* (Edorta).

Otro reflejo de esta práctica es la importante proporción de la plantilla con contrato temporal en algunas de las empresas en las que trabajan nuestras trabajadoras entrevistadas: Aimar señala que el ratio entre trabajadoras/es indefinidas/os y temporales en su empresa viene a ser del 70/30; en la hamburguesería en la que trabajaba Rosa eran 8 trabajadores indefinidos y 5 o 6 temporales, esto es, unas dos quintas partes de la plantilla. De hecho, Amaia denuncia que se ocupan con trabajadoras y trabajadores en prácticas importantes puestos de trabajo, como el de informático, puestos que quedan desocupados durante gran parte del año y sólo se ocupan en determinados periodos que coinciden con la contratación de trabajadoras/es en prácticas, siendo el resto de trabajadores los que se tienen que ocupar de dichas funciones el resto del año. En la empresa investigada en la entrevista grupal, según informan los trabajadores participantes, la plantilla sufre importantes oscilaciones en función de la carga de trabajo:

“Edorta: Había hasta seiscientos y pico personas y de esas de ETT eran cuatrocientas y pico o 450. Según los proyectos ellos tienen una bolsa de gente y van llamando, haciendo la rueda esa que tienen para hacer 2 años, 6 meses a la calle, 2 años, 6 meses al paro.

Elena: Más de la mitad de los trabajadores estaban por ETT.

⁸⁷ “Cuando fuisteis despedidos o no renovados ¿vuestro puesto quedó vacante?

- Oscar: No, no, el mío, no
- Elena: La anterior vez que me echaron tenía el despido previsto para un día, y me renovaron quince días más ilegalmente, por así decirlo, para que enseñara a la persona que se iba a quedar en mi puesto. Y cuando entré yo, la persona por la que me quede, mi compañera cuando se marchó, para que no cogiesen a nadie, hacía yo su trabajo y el mío, y en vez de hacer ochenta horas como supuestamente es el máximo permitido, pues en los seis meses que ella estuvo fuera, haría yo perfectamente 140 o 150 horas extras..

Investigador: Y de todos estos trabajadores temporales ¿cuantos acaban siendo indefinidos?

Edorta: Pues en siete años, o así, yo creo que a unos 80. Y han acabado de nuevo en el paro todos menos 30.

Imanol: En el almacén en los últimos cuatro años han hecho a cuatro personas por la empresa, a los cuales a los dos años les han despedido”.

Prosperar laboralmente en esta empresa parece muy difícil: la gran mayoría de trabajadoras/es que pasan por ella lo hacen en forma de contratación temporal, de los cuales muy poco logran acceder a un contrato indefinido, y una vez logrado, éste ni siquiera les libra de la amenaza de despido.

Con este tipo de políticas de contratación, no es de extrañar que nuestras trabajadoras más jóvenes, Rosa y Amaia (al igual que Elena y Edorta, de la entrevista grupal), no hayan conocido todavía un trabajo que no fuese temporal. Alberto sólo ha tenido uno, al igual que Lorena, pero el caso de ésta es más grave si tenemos en cuenta que lleva en el mercado de trabajo 20 de sus 41 años y en la actualidad se encuentra en desempleo a la espera de encontrar de nuevo trabajo, sin hacerse ilusiones: *“es que todos los trabajos ahora son temporales, o con periodos de prueba. No sabes cuánto tiempo vas a estar trabajando”*. Aimar ha tenido dos trabajos indefinidos, y multitud de temporales (al menos 10). Esta precariedad implica en la mayoría de los casos una alta rotación que supone en sí misma un perjuicio profesional para quien la sufre: *“Al final no es bueno el andar cambiando de trabajo, el que te digan «solo te queremos por un tiempo». Para los que estudian está bien, pero para los que trabajan y quieren encontrar trabajo no, Dicen «mira ésta, ha estado en muchos sitios, igual es por algo o la han echado». La gente piensa así, al final, ya no hacen contratos como los de antes”* (Rosa).

Pero la alta rotación no afecta sólo a los trabajadores, es también un indicador de la baja calidad tanto de un mercado de trabajo como de la fuerza de trabajo. La alta rotación afecta a la calidad de la actividad laboral ya que dificulta la toma de experiencia, la formación en el puesto, la especialización, la fidelidad del trabajador hacia su empresa, etcétera. Esta consecuencia es señalada por varias de las trabajadoras entrevistadas y participantes en la entrevista grupal cuando exponen la escasa utilidad y eficiencia de este sistema de rotación:

Amaia: “Yo creo que les vendría mejor tener a una persona fija, por el hecho de que... he visto que en todo este tiempo han pasado varias personas temporales y cada vez les han tenido que enseñar porque eran contratos muy pequeños. A mí me coincidió que gracias a que era baja me han podido formar. Pero es que yo he estado aprendiendo un montón de tiempo para poder aprender todas las funciones de las personas diferentes. Sí que les saldría, yo creo que mejor, tener a una fija que no a mí”.

Edorta: “Pierden mucha mano de obra cualificada que cualifican ellos, te enseñan y aprendes a trabajar. Y el proceso de adaptación a un puesto de trabajo no es fácil. No lo aprendes en un mes o tres o cuatro. Te permiten adaptarte al trabajo para luego despedirte”.

Elena: “Al final es un problema de toda la escala, tanto para el propio trabajador, que no te da la posibilidad de coger experiencia y al final también dificulta al resto de compañeros. A mí me echan y cogen a una persona nueva, y, hombre, pues yo no seré muy lumbreras pero la experiencia que tengo de seis años no la tiene una persona que entra de nueva... y también afecta, yo creo que afecta a los jefes o los responsables de cada departamento que se cansan de estar explicando constantemente a la gente nueva”.

Esta alta rotación es síntoma de la estrategia competitiva en la que se ha apostado para el conjunto de la economía española: en vez de competir en calidad de fuerza de trabajo

(recordemos el alto nivel de formación que ha alcanzado buena parte de las trabajadoras/es) se ha preferido competir reduciendo su coste y su calidad. Dicha estrategia tiene su máxima expresión en la legislación laboral y en su reforma durante las últimas tres décadas, en el que la principal apuesta ha sido la flexibilización de las relaciones laborales (provocando la alta rotación y los problemas derivados de ésta) y la rebaja del precio de la fuerza de trabajo (abriendo la puerta legal a la degradación de los salarios). La viabilidad de esta estrategia es escasa si consideramos que otros países están mucho mejor preparados para este tipo de competición (difícilmente se puede competir con los costes laborales de países con economías menos desarrolladas).

Si bien la concatenación de contratos temporales y los periodos de desempleo que éstos suponen conforman ya un tipo de sub-ocupación, los trabajadores precarizados sufren además un segundo tipo de sub-ocupación: la parcialidad de su jornada laboral. A menudo nuestros trabajadores han declarado su preferencia por la contratación indefinida y la jornada a tiempo completo, sobre todo por el mayor salario que le corresponde y no tanto por las 40 horas semanales que se le asocian: *“me gustaría trabajar más horas pero sobre todo que los contratos sean más estables, eso es lo que más me interesa, más que las horas. Yo abogo por trabajar 20 horas, eh, no trabajaría más, así se repartiría mejor el trabajo, pero vamos, yo lo que busco es la estabilidad en los contratos”* (Aimar). La mayoría de nuestros entrevistados han estado en trabajos con jornada parcial pese a la preferencia por la jornada completa. En el momento de la entrevista tanto Aimar como Rosa estaban en dicha situación.

La situación de gran precariedad de Aimar es el resultado directo de la reforma de la legislación laboral reciente, sobre todo en la legalización de las horas extra en contratos parciales. Tanto Aimar como Rosa trabajan jornadas parciales flexibles en las que el número de horas trabajadas puede ir de 2 hasta 30 en el caso de Aimar, y de 20 a 40 en el caso de Rosa, quién realmente no tiene asegurada ninguna hora ya que no cuenta con contrato. Con anterioridad a la legalización de las horas extra en jornadas parciales, el contrato parcial ya era usado para ocultar jornadas de trabajo mucho mayores. Cuando Alberto se iniciaba en el mercado laboral fue contratado de camarero por dos horas al mes. Su jornada laboral era, en realidad, mucho más amplia. Él mismo señala que las dos horas reflejadas en su contrato eran sólo *“para librar si viene la inspección de trabajo”*.

Oliver sufrió una sub-ocupación contractual pero no real. Su contrato pasó a ser el de media jornada en la empresa en la que posteriormente fue contratado como indefinido. Pero su jornada real era la completa y la parte salarial correspondiente a esta parte de la jornada no reconocida contractualmente se pagaba en *negro*, con el perjurio en la cotización que ello suponía para Oliver. Pero haber pasado por esta situación le permitió acceder a un contrato indefinido en dicha empresa: *“me lo hicieron ganar a base de años y años”*. En la actualidad se encuentra en desempleo y cuando se le pregunta sobre la posibilidad de volver a trabajar responde: *“esperanza ninguna, ¿volver a encontrar un trabajo con contrato a mi edad? Es imposible”*.

La sub-ocupación en forma de jornada parcial puede dar lugar a un segundo tipo de fenómeno: la multi-ocupación. Tanto Aimar como Rosa declaran haber llegado a simultanear tres trabajos a la vez. Reflejo del estrés que esta situación puede suponer es el horario laboral al que Rosa estuvo sometida por unos días: en el negocio familiar de 8h a 13h, de 14h a 17h en un comedor escolar y de 20h hasta el cierre en un bar. La necesidad económica puede hacer trabajar a estos trabajadores hasta la extenuación, más allá de sus límites.

Realizar prácticas suele presentarse como una forma habitual de acceso al mercado laboral, ya que da la oportunidad de entrar en una empresa, en un principio de forma temporal, pero que puede dar pie a la contratación indefinida. Es el caso de Alberto, que entró con contrato de prácticas en el restaurante que después le contrato de forma indefinida durante más de cuatro años. Pero Amaia no disfrutó de dicha suerte, pese a haber realizado prácticas en empresas de comunicación conocidas y en instituciones como el Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián. Ambas prácticas fueron realizadas gracias a haber estudiado la carrera en una universidad privada. Pero éstas no le sirvieron para permanecer en dichas empresa e institución; ni siquiera le sirvieron para encontrar un trabajo en su sector.

Respecto a los despidos, es destacable que entre quienes han disfrutado de un contrato indefinido, muchos hayan sido despedidos de forma improcedente y con el consiguiente conflicto con su empleador. Es el caso de Aimar, que fue despedido por causas espurias después de haber protagonizado en buena medida la movilización laboral dentro de su empresa en un periodo de alta conflictividad laboral. Del mismo modo, Lorena fue despedida después de 6 años y medio en la empresa por encabezar las protestas de las trabajadoras de la empresa. Alberto, en cambio, fue despedido por negarse a seguir trabajando más allá de las cuarenta horas semanales reflejadas en su contrato (por negarse a la subordinación ultra-contractual, tal y como veremos en 9.3), también con motivos que eran manifiestamente falsos.

El caso más significativo es el de Oliver: después de 26 años en la empresa (la mayoría de ellos como indefinido) fue despedido después de que el PP aprobase su reforma laboral que abarataba y facilitaba el despido de trabajadoras indefinidas. Al igual que en los casos anteriores, el de Oliver fue un despido improcedente cuya justificación legal no parece adecuarse a la real: la empresa alegó motivos económicos, pero Oliver señala el poco sentido de tal justificación si la junta directiva de la misma se subió el sueldo el mes siguiente y aceptaron pagarle una indemnización mayor que la que le correspondía por la reforma laboral del PP (aunque a medio camino a la que le correspondería con la ley anterior). De hecho, con la cuantía de dicha indemnización casi podrían haberle mantenido empleado hasta que se prejubilase.

Sin embargo, para Oliver su despido (junto al de otro veterano de la empresa y dos trabajadoras temporales) se debió a una *revancha* de su jefe: años atrás la junta directiva había exigido a los trabajadores una reducción de salario, a lo que éstos respondieron afirmativamente con la condición de que fuese progresiva⁸⁸, lo cual afectó severamente al jefe e hizo que éste se enemistara con Oliver y el otro veterano. Desde entonces, Oliver declara haber sido objeto de abusos y malos tratos psicológicos por parte de su jefe con el objetivo de que se fuera de la empresa: en los horarios, cambiándole de programas y contenidos (hacía un tipo de programa y le cambian a otros en los que no tenía experiencia), con reuniones o con broncas injustificadas.

David, de la entrevista grupal, también fue despedido cuando se negó a hacer más viajes. Después de ser despedido los jefes se reunieron con los de su sección para advertirles del verdadero motivo de despido: no haber aceptado las exigencias no contratadas. Además, a lo largo de la entrevista grupal los participantes han expuesto

⁸⁸ “No es lo mismo el que gana 800€ que el que 4000€, así de claro. Como a él y a los poquitos jefes les afectaba de forma negativa pues se negaron. Protestamos por ello ante el patrón, digamos, y eso le revolvio a él en contra nuestra, desde entonces hubo ese afán de revancha”

numerosos casos⁸⁹ en los que han sido testigos de despidos de algún trabajador o trabajadora que no ha aceptado las condiciones ultra-contractuales exigidas por la empresa, despidos que parecen ser empleados para escarmentar al resto de trabajadores. Parece evidente que una mayor facilidad para el despido otorga un plus de poder al empleador sobre el empleado.

En los tres casos resultaron ser despidos improcedentes reconocidos por los propios empleadores, que asumieron el coste de dicho despido en forma de indemnización (después de conflicto y negociación), pero nunca se preservó el derecho de estos trabajadores a no ser despedidos sin motivo ni razón justificada, ya que ninguno de los tres pudo recuperar su puesto de trabajo. De este modo, uno de los principios consagrados del Derecho del Trabajo, el derecho a no ser despedido de forma arbitraria, es permanente y legalmente transgredido. Se produce la *«descausalización del despido»* a la que hacíamos referencia en el Capítulo 5 (véase *infra*: 5.3).

En las condiciones laborales

Las condiciones laborales fijadas en los contratos también son dignas de inspección. A menudo nuestros entrevistados han expresado su malestar o su inconformidad con las condiciones laborales en las que trabajan. No es para menos, entre los/as trabajadores/as precarios/as abundan situaciones y condiciones poco o nada atractivas, que sólo son aceptadas por la fuerza de las circunstancias económicas en las que se encuentran.

La flexibilización de las relaciones laborales ha tenido un impacto directo en los horarios de la jornada laboral, que pasan a ser más inestables y dispersos, en perjuicio directo de las y los trabajadoras/es. La jornada de Aimar, por ejemplo, varía cada semana incluso en el número de horas que trabaja, en ocasiones hasta formas muy poco rentables para él, como cuando se tiene que desplazar decenas de kilómetros para trabajar sólo dos horas. Rosa tampoco sabe el número de horas que va a ser empleada cada semana y conoce el horario el mismo día en el que va a ser empleada; todo depende de la situación de la demanda y de la decisión de la encargada. Alberto denuncia haber sufrido horarios insoportables durante años (10h a 17h, y de 20h a 00h y al menos dos horas más en fin de semana), jornadas maratonianas de trabajo que dejan horas sueltas entre cada servicio, horas que terminan desperdiciadas, que junto a las horas trabajadas y las de descanso acaban ocupando la práctica totalidad del día.

La explotación se intensifica entre estas/os trabajadoras/es cuando en su puesto de trabajo se da una falta de personal que deben suplir con la intensificación, a menudo extenuante, de su actividad de trabajo. Éste era uno de los motivos que llevaron a Aimar a encabezar las protestas contra su empresa: el personal era claramente escaso para el servicio que debían prestar a los viajeros en el aeropuerto. La empresa sub-contratada que gestionaba el aeropuerto obligaba a los trabajadores temporales y parciales a realizar horas extra, entonces ilegales, que se pagaban de forma clandestina. El sobre esfuerzo de la intensificación del trabajo y el tener que dar la cara por la empresa ante clientes por las evidentes carencias en el servicio causaba en Aimar una sensación de estrés insoportable.

⁸⁹ Imanol nos relata varios casos: *«Echaron a dos trabajadores de bastante antigüedad. Les mandaron ir a trabajar un fin de semana, y tenían entradas cogidas pues para lo típico, tienes organizado el fin de semana. Dijeron: «no, no, que no vamos a trabajar este fin de semana». Pues el lunes se fueron a la calle». A otro «le mandaron un correo para mandarle horas extras con malas maneras y él les debió decir que hasta que no se lo pidiesen de buenas maneras no iba a hacerlas. Como que le contesto: «a mí o me hablas bien o no voy a ir». Le echaron y nos reunieron a todos diciendo «mirad lo que le ha pasado a este».*

Alberto también se veía sometido a esta intensificación del trabajo cuando compañeras/os eran despedidas/os y su vacante no era suplida por un sustituto, sino por el resto de compañeras que quedaban. Esta sobre carga de trabajo provocaba en numerosas ocasiones el alargamiento de la jornada laboral, como en el caso de Oliver, quién todas las semanas debía meter unas cuatro horas extra para realizar el trabajo que le demandaba la empresa: “*éramos pocos, cada vez menos. Ellos siempre decían que no habían echado a nadie en los últimos años hasta esta vez, pero en realidad no se habían cubierto los puestos vacantes de gente que se iba, se jubilaba o fallecía*”. En la entrevista grupal también aparecen casos similares:

“Cuando entré yo, la persona por la que me quede, mi compañera, cuando se marchó, para que no cogiesen a nadie, hacía yo su trabajo y el mío, y en vez de hacer ochenta horas como supuestamente es el máximo permitido, pues en los seis meses que ella estuvo fuera, haría yo perfectamente 140 o 150 horas extras” (Elena).

La explotación alcanza su expresión más sofisticada en el caso de Lorena y la ONG que la empleaba. La continuidad en el empleo estaba contractualmente condicionada por la consecución de un objetivo mensual en el número de socios y en la cuantía de la membresía, un objetivo tan difícil de cumplir que Lorena sólo vio que se consiguiese una vez en los 9 meses que estuvo, y la trabajadora que lo consiguió obtuvo días de vacaciones y un plus salarial por conseguirlo. Esto⁹⁰ delata que la naturaleza de la contratación por objetivos, al menos en este caso en el que no se despide a los muchos/as trabajadores/as que no lo consiguen y se privilegia a la minoría que lo logra, tiene una doble intención: por un lado, disciplinar a trabajadoras y trabajadores ejerciendo sobre ellas/os una presión continua (al no haber logrado el objetivo contratado) que intensifica su subordinación (Lorena: “*sientes que te están perdonando la vida*”); y, por otro lado, servir de elemento jurídico que justifica el despido libre y gratuito.

Con esta forma de contratación toda la presión recae sobre el trabajador, quién es responsable de lograr unos objetivos que en última instancia nunca dependen de él. De este modo, se arranca a la trabajadora el máximo compromiso e interés para lograr la tarea que le encarga la empresa, gracias a la vulnerabilidad que sufre y a la dependencia que desarrolla respecto a aquella. Máxima expresión del trasvase de riesgo, de la empresa al trabajador, que ha generado el modelo neoliberal en las relaciones laborales.

En la mencionada ONG, según el testimonio de Lorena, abundan otros elementos que podemos relacionar directamente con el modo de relación laboral neoliberal. Un ejemplo de ello son las evaluaciones *en equipo* que la empresa realiza mensualmente entre sus trabajadores. Dichas evaluaciones se basan en el análisis estadístico de la eficiencia de cada trabajador/a, en común, aunque no de forma directa, pero si indirecta, lo que daba lugar a una comparación entre ellos/as y promovía la rivalidad y competitividad entre los/as mismos/as. Para Lorena es evidente: el hecho de ser trabajador temporal y tener que cumplir objetivos “*afecta a la competitividad entre los trabajadores y no ayuda a favorecer la relación entre compañeros de trabajo*”. Además de las evaluaciones, la empresa ofrecía a modo de formación diferentes talleres de *coaching* y *trabajo en equipo*. Paripés y pantomimas en opinión de Lorena, a quién determinadas prácticas de coaching le recordaba a formas de captación y promoción religiosas. De hecho, la empresa promovía el trabajo en equipo como un principio esencial de su funcionamiento, hecho

⁹⁰ El hecho de que quienes no logran el objetivo no sean despedidas/os, y que quién lo logra es altamente recompensada/o desvela el carácter disciplinante de dicha forma de contratación. Si ésta realmente cumpliera el cometido que se le presupone, los trabajadores que no lo lograsen serían rápidamente despedidos y los que lo lograsen no obtendrían recompensa alguna, ya que sólo habrían hecho su trabajo. El establecer objetivos tan difíciles sólo puede tener explicarse desde su oculta función disciplinante.

que contrastaba con la férrea jerarquía que imperaba en la misma, y en el modo en que eran tratados las/os trabajadoras/es: Lorena fue despedida después de dos meses con peores resultados que los anteriores.

La competencia entre trabajadores también era, según los trabajadores participantes en la entrevista grupal, uno de los fundamentos de la política laboral de la empresa, que promocionaba a trabajadores no por su capacidad de trabajo sino por su docilidad ante los encargados:

“Investigador: ¿Se promueve la competencia entre trabajadores?

(A la vez) Edorta: Sí. Oscar: Claro. David: Claro, claro. Eso se lleva allí mucho. Elena: Se aprovechan de eso.

David: Miran cuanto tiempo tarda cada trabajador en hacer un trabajo y el que más rápido lo haga, pues todos lo quieren así como ese, y si no a los que lo hacen más despacio pues a ver qué les pasa.

Edorta: Yo no he visto premiar el trabajo sino otro tipo de conductas como estar con el jefe siempre apoyándole, diciendo que sí a cosas. Y eso es lo que te sube de categoría, no el trabajo que realizas tú. No si trabajas bien o no trabajas bien, premian otro tipo de conducta.

Imanol: Son muy pocos casos en los que suben ahí de categoría currando. Hay casos, pero muy pocos. (Los demás asienten: Edorta: Eso es a lo que me refiero; Oscar: Sí, sí). El que trabaja se queda trabajando. Si le sigue la marea al jefe, ese va subiendo y va subiendo. (Oscar: Ese o el chivato).

Imanol: ¿Quién sube ahí? Ahí sube el que le sigue la corriente al encargado cuando hay que venir a meter horas extras, cuando te dicen hoy «vete mañana a Arabia». ¿Qué pasa si te sales de esas líneas, de esas preguntas, si te sales fuera del rebaño? Pues que te pueden echar o te pueden castigar congelándote en la categoría. Y te puntúan así, cogen un listado... a mí me han llegado a decir: «como no vengas a meter horas extras ya sabes lo que te va a pasar».

Elena: Da igual que tú no trabajes durante el día con que des la sensación que has metido más horas que los demás ya les vale. En cuanto te sales del rebaño, como dice Imanol, allí se lleva mucho lo de poner cruces. En cuanto has hecho algo que no les ha gustado, se acuerdan de ti durante años y no te suben de categoría”.

La expresión “*te ponen la cruz*” o “*te ponen la X*” es habitualmente empleada por los participantes en la entrevista grupal refiriéndose al hecho de que aquellos trabajadores que no satisfacen las exigencias de la empresa son identificados y marcados, lo que les puede conllevar múltiples consecuencias negativas: despido, no renovación, no realización de contrato indefinido, congelamiento de la categoría, etc. Se trata, pues, de un mecanismo de disciplinamiento activo que la empresa emplea contra aquellos trabajadores que se muestran menos dóciles.

Condiciones salariales

Entre los trabajadores entrevistados abundan los salarios bajos y de forma preocupante los salarios que no dan por sí solos para escapar de la pobreza, condición evitada por alguno de nuestros entrevistados gracias a renunciar a la emancipación. Los salarios pueden ser bajos y/o escasos por dos motivos: por su escasa cuantía en sí mismos, resultado de un salario/hora escaso; o por motivo de la sub-ocupación, en forma principalmente de jornada parcial (o desempleo), sin que ello implique necesariamente un salario/hora bajo.

Amaia, por ejemplo, pese a contar con estudios universitarios y trabajar en una institución pública, cobra en torno a los 900€ al mes por 35 horas semanales. Sueldo bajo por definición que ella emplea tanto para vivir (aunque vive con sus padres) como para ahorrar para un máster. Ella misma tiene constancia de que otros/as trabajadores/as de otras bibliotecas tienen condiciones salariales mucho mejores, diferencia que ella misma achaca al carácter indefinido de aquellos/as y al temporal de ésta.

El salario de Alberto era similar cuando trabajaba en el restaurante. El salario normal estipulado por contrato y jornada de 40 horas eran 900€, salario escaso debido a que su categoría era la más baja, la de ayudante de cocina, pese a realizar directamente tareas de cocinero (forma de subordinación ultra-contractual en la que profundizaremos en 9.3). Pero el caso era peor si consideramos que, tal y como informa el propio Alberto, los primeros años en los que estuvo trabajando, la jornada semanal real oscilaba entre las 60 y 70 horas (llegando incluso a las 80 horas en determinadas fechas y eventos), cantidad enorme de horas extra que no eran pagadas por el empresario. Cuando las/os trabajadoras/es reclamaron el fin de las horas extra o, al menos, el pago de las mismas, el empresario les subió el sueldo en 300€, plus que se cobraría en negro. De modo que, sólo metiendo una cantidad enorme de horas extra y cobrándolas de forma clandestina podían los/as trabajadores/as de dicho establecimiento acercarse al umbral que delimita lo que son los salarios bajos.

Rosa es la peor parada en este sentido: *“hasta ahora no me han pagado bien en los trabajos, pagan siempre 600 o 700, salarios insuficientes”*. Declara que nunca ha cobrado más de 1000€ y que casi nunca llega a fin de mes, y eso que hasta ahora ha vivido en casa de su madre. Ella misma explica uno de los motivos por los que tiene salarios tan escasos, que, igual que en el caso de Alberto, está relacionado directamente con una combinación entre su contratación (en la categoría con la que es contratada y que determina la cuantía de su salario) y la subordinación ultra-contractual (las tareas que finalmente realiza, por encima de la categoría con la que ha sido contratada):

Rosa: “Lo de ayudante de camarero te quita mucho [salario]. Si te ponen camarero es otro rango más. Es como si eres ingeniero y te ponen de ayudante. Al final te baja mucho, de eso se valen, si te tienen que pagar 3000€ te pagan 1000€, si te tienen que pagar 1000€ pues te pagan 500€ o 600€. De 8 horas he cobrado 750€, que al final es que dices «estoy aquí 8 horas y 750€». Te puede llegar, pero al final... A media jornada 400€ lo máximo, incluso 350€ por media jornada, y al final es un ruina”.

Esta práctica, que parece habitual en el sector servicios, también ha sido detectada de forma sistemática en la empresa investigada en la entrevista (véase *infra*: 9.2.3). Por otra parte, los propios trabajadores declaran como la precariedad en forma de alta temporalidad les termina perjudicando profesional y salarialmente:

Oscar: “Al final tu no subes nunca de categoría. Nunca tienes una categoría específica. No te están pagando nada por la categoría. Estás entrando como si fueses nuevo todo el rato. Entonces al final no estás acumulando nada”

Edorta: “Ni antigüedad, ni categorías, ni pagas, ni finiquitos, ni la Seguridad social. Les es económico porque se ahorran muchos impuestos y muchas cosas. Igual parece que por ETT se cobra más, pero tienes la categoría más baja. En realidad cobras lo mismo pero todo prorrateado.”

Volviendo a las entrevistas, los salarios de Lorena y Aimar son bajos (era, en el caso de Lorena) por el segundo motivo anteriormente expuesto, por la sub-ocupación que sufren en su empleo al tener una jornada parcial. Ambos declaran que el salario/hora no es bajo en sí mismo, pero al trabajar menos horas su cuantía final es escasa. La situación de Aimar

en este sentido es peor: su jornada base son dos horas semanales, cantidad que suele ser mayor habitualmente, pero sobre la que no tiene ninguna certeza de que siempre vaya a ser así. Esto produce una inestabilidad salarial que acentúa su vulnerabilidad e impide proyectos como el de la emancipación.

El caso de Oliver guarda diferencias y semejanzas. El mismo expone que su sueldo era *medio-bajo*, sobre todo al principio, pero el permanecer en la empresa le ayudaba a mejorarlo. El problema deviene cuando la antigüedad te permite acceder a un salario mejor, pero te sitúa en el punto de mira de la empresa: “*acumulando antigüedad ibas mejorando algo, pero claro, cuando precisamente había mejorado en los últimos años van y te echan. Con lo cual dices «igual hubiera sido mejor, para que no me hayan echado, que no hubiera contado esta antigüedad»*”. El propio Oliver expresa la dificultad de realizar una trayectoria laboral satisfactoria incluso para un trabajador de estudios superiores como él:

Oliver: “Cuando eres joven y llevas poco tiempo y no tienes experiencia empiezas con sueldos bajísimos y con contratos pues eso... Y cuando ya te has asentado, con cincuenta años, te echan porque entonces ya no interesas. Es un círculo vicioso: al principio no estás bien porque cobras muy poco; y cuando cobras un poco más decente te quieren echar o intentan echarte, o te perjudican en otras cosas”

Por último, debemos señalar como los salarios de estas/os trabajadoras/es tienden hacia el mínimo indispensable para *mantenerse*. A todo lo más que pueden aspirar en la mayoría de estos casos es a vivir emancipados y a tener algún vehículo cuando lo necesitan para trabajar. Difícilmente pueden emprender proyectos auto-emancipadores que les liberen de su condición asalariada. Dos de las entrevistadas han coincidido en una expresión para definir su situación económica derivada de sus condiciones salariales: “*«te vas con una mano por delante y la otra por detrás»*⁹¹. *Te vas con tu sueldo, pero a veces ni eso*” (Rosa, quién coincide en la primera frase con Lorena). Reflejo de esta situación es el hecho de que Rosa tuvo incluso que recurrir a un crédito porque no llegaba a fin de mes a pesar de estar trabajando.

8.2.2 En derechos laborales

Una dimensión en la que la calidad de las condiciones laborales de los trabajadores que forman el neo-proletariado es la merma en sus condiciones laborales y en la efectividad de sus derechos laborales. Esta merma puede adquirir múltiples y diversas formas, pero hay siempre un factor de fondo presente en todas ellas: la *vulnerabilidad* que sufre el trabajador precario en el puesto de trabajo en la relación con su empleador.

Abusos

Las/os trabajadoras/es que por sus condiciones contractuales y salariales hemos definido como neo-proletariado, definidos por su vulnerabilidad en el ámbito laboral, se ven expuestos, por propia definición, a una mayor posibilidad de sufrir situaciones y condiciones que podemos definir como abusos.

⁹¹ Esta expresión hace alusión al gesto de taparse las zonas más íntimas del cuerpo con cada mano, debido a encontrarse en una situación de desnudez y exposición. Esta expresión la podemos relacionar directamente con la vulnerabilidad generada por la escasez de un salario que apenas llega a lo mínimo, y que deja al individuo expuesto y sin recursos.

Amaia, por ejemplo, tuvo que dejar su trabajo de azafata de promoción porque la obligaban a vestir y actuar de forma incómoda, debido a la exposición a la que se veía sometida. Del mismo modo, también declara haber sufrido importantes presiones mientras trabajaba en forma de prácticas en un conocido periódico, en el que era objeto de malas formas para que realizase las tareas que le encargaban en los plazos exigidos. La situación fue mejor en las prácticas que realizó en el ayuntamiento de Donostia/San Sebastián y en la biblioteca en la que actualmente trabaja, ya que se siente reconocida y valorada por sus compañeros.

Rosa ha sido testigo de cómo algunas de sus compañeras de trabajo han sido objeto de abusos laborales para que dejasen el puesto de trabajo (y así la empresa se ahorra el coste de la indemnización): *“si ellos ven que esta va a salir mal, te putean, te meten más horas. Al final se fue, se fue de España porque su madre era de fuera, y no ha vuelto aún”*. Tanto Aimar, como Lorena, Oliver y Alberto declaran haber vivido esta situación cuando ocupaban empleos con contrato indefinido de los que querían ser echados: estuvieron *“tres meses intentado que yo me fuera de allí sin nada. Anulándome, tratándome mal; en vez de tener que estar haciendo las tareas de mi puesto de trabajo me tenía toda la mañana tirando papel en el contenedor, cambiándome de clientes, etc.”* (Lorena). Las empresas han empleado mecanismos de presión como el cambio de tareas, de horarios, el desprecio profesional o personal, el boicot a la labor realizada, etcétera, para lograr que estas trabajadoras y trabajadores abandonasen voluntariamente el empleo.

A Lorena, en su reciente empleo de captadora de socios, la empresa le mandó un *mystery shopper* (un falso cliente que de forma encubierta examina al trabajador y realiza un informe para la empresa) para evaluarla de forma secreta (dicha posibilidad estaba reflejada en el contrato). Lorena le descubrió, pero lo que más le sorprende es que la empresa no le informara del resultado de la evaluación, en el sentido de intentar mejorar posibles deficiencias. Ella misma expone el carácter inquisitivo de dicha actuación por parte de la empresa: *“les importa un pito el trabajador”*. Oliver expone que su antiguo jefe era un déspota que había prosperado prevaleciendo sobre los demás: *“aquí solo teníamos un jefe, absoluto y absolutista”*.

Aimar es en este caso el peor parado. Declara haber sufrido maltratos y abusos psicológicos en numerosas ocasiones y por diferentes empleadores a lo largo de su vida laboral. Nos cuenta que en su primer trabajo como indefinido (con salario bajo) *“(el jefe y dueño del taller) se dedicaba a maltratarnos psicológicamente. Nos castigaba casi a diario. Era una persona que, bueno, te insultaba, te faltaba al respeto constantemente. Creo que es una de las peores experiencias de mi vida laboral”*. También trabajando para una de las empresas más importantes en telefonía del país denuncia haber sufrido malos tratos, hecho que relaciona directamente con el ser trabajador precario

“Investigador: Haber sido trabajador precario ¿crees que ha influido en recibir ese tipo de abusos?”

Aimar: Si, el hecho de que son trabajos de poca cualificación y que hay mucha gente dispuesta o esperando a trabajar, aunque fuese en la época de bonanza económica, pues eso sí que condiciona yo creo que directamente”.

Aimar señala en este punto uno de los elementos que hemos venido exponiendo como factor de vulnerabilidad: el hecho de que muchos trabajadores compitan por escasos empleos disponibles propicia situaciones en las que los empleadores/as pueden abusar de los/as trabajadores/as sin que estos/as reaccionen.

Dificultades y obstáculos a la hora de ejercer derechos laborales

La vulnerabilidad puede propiciar diferentes dificultades en el acceso a los diversos derechos laborales que corresponden a trabajadoras y trabajadores. Al menos dos de nuestras trabajadoras entrevistadas han manifestado la falta de información sobre sus derechos como un obstáculo para acceder a los mismos. La concatenación de contratos temporales de muy corta duración supone para Amaia cierta confusión sobre si le corresponden vacaciones, hecho por el que no se atreve a preguntar por miedo a que no le vuelvan a contratar. Lorena también ha sufrido desinformación en relación a sus derechos laborales por motivos que podemos asociar a su contratación temporal: en los 9 meses que duró su contrato temporal por la ONG nunca fue informada de que existía un sindicato, además de no existir un representante sindical; en su anterior trabajo no le permitían coger días libres por asuntos propios, derecho que se refleja en el Estatuto de los Trabajadores, y cuando reclamaba a su empleador el convenio sobre el que se enmarcaba su contratación laboral, éste ni siquiera se lo facilitó durante los años que ella estuvo en la empresa: *“cuando yo pedía las cosas, el jefe me decía que si no podíamos ponernos de acuerdo entre «tú y yo», sin estatutos ni convenios”*.

Varios de los entrevistados perciben evidentes carencias en las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos laborales. Es el caso de la inspección de trabajo que el Estado debería encargarse de realizar. Alberto considera que *“lo de las inspecciones de trabajo son de coña. A nosotros muchas veces nos llamaban para avisar. Así por mucho que quiera se lo estas poniendo en bandeja”*. Con el aviso el empresario tenía tiempo de escenificar la situación que iba a inspeccionar el inspector: *“a la persona que estaba le daba el guion, y los demás no podían hablar con él”*. Considera que *“los inspectores de trabajo son bastante permisivos”*, ya que si echasen cuentas del número de trabajadores y su tipo de jornadas en relación a los horarios de apertura del establecimiento hubieran comprobado claramente los abusos de jornada. Con contratos de dos horas al mes que tenían los trabajadores sería imposible cumplir los horarios.

Una forma severa de violación de derechos del trabajo aparece cuando el/la trabajador/a es despedido/a por participar en una movilización por sus derechos. Rosa reconoce que si hubiera querido secundar una huelga (algo que parece que ni se plantea) *“hubiera tenido que ir a trabajar, porque al final si haces la huelga te echan”*. Casos más extremos son los de dos de nuestros/as entrevistados/as, Aimar y Lorena, quienes declaran que fueron despedidos/as tras protagonizar movilizaciones laborales contra la empresa⁹².

En el caso de Aimar su despido se remonta al trabajo anterior, durante un duro periodo de movilización laboral dentro de su empresa, sub-contratada para la gestión de personal del aeropuerto. La reivindicación laboral ha sido expuesta anteriormente: el fin de las horas extra ilegales. Lograron bastante eco en los medios de comunicación, lo que al final les sirvió para salir ganando en las negociaciones. Pero Aimar fue despedido a modo de represalia por encabezar dichas protestas. Precisamente el miedo al despido es el factor que fundamenta la subordinación ultra-contractual y ésta tiene en la renuncia a movilizarse o al reclamo de derechos laborales como una de sus formas más intensas.

⁹² Entrevista a Aimar: *“- ¿Tú consideras que te despidieron por ser parte activa en la movilización contra la empresa en ese conflicto? - Si, consideraron que yo no era una persona deseable para estar trabajando allí, igual amenazaba sus intereses, y decidieron despedirme”*.

Del mismo modo, existen ciertos recelos hacia los sindicatos, aunque en este tema encontramos opiniones encontradas. Para Aimar *“los sindicatos son como clubes privados en los que si eres socio te atienden bien y si no lo eres, pues bueno, te ayudan pero te exigen siempre por delante que te afilies. Mientras tengas dinero no hay problema. No es barato, para nada, estoy pagando 35€ al mes”*. Aimar quedó expuesto y sin protección cuando se quedó en paro y no encontró ninguna organización que se movilizara por los desempleados como tal. Pero por otro lado, reconoce que los sindicatos le han ayudado cuando ha tenido conflictos. Su mejor experiencia, tras haber estado en varios de ellos, ha sido con LAB (el que podríamos considerar más reivindicativo). Alberto, en cambio, ve en los sindicatos parte de la solución para la problemática laboral y expone el motivo por el que muchos/as trabajadores/as pueden optar por no sindicarse:

Alberto: *“Tenemos muy poca conciencia de clase y estamos muy poco organizados. Hay muy poca gente sindicada (...). Tú hablas con alguien de que estas en un sindicato y casi te llaman tarado. Te dicen que si «éstos no hacen nada» «te vas a buscar un problema» «así no se solucionan las cosas», pero yo lo que he visto es que así sí que se solucionan las cosas. Lo que pasa es que la gente tiene miedo a perder el puesto de trabajo, la mayoría de las veces. Claro, si te metes en un sindicato puede ser una manera de que te señalen con el dedo, y digan «mira éste es el del sindicato, hay que cepillarse a alguien, a uno que nos cepillamos»”*.

Tanto Aimar como Alberto coinciden en que *“ser trabajador precario te hace perder capacidad de respuesta”* (Aimar). Alberto nos cuenta que ha encontrado serias dificultades para organizarse con otros/as trabajadores/as, en referencia al empleo en el restaurante que ocupó durante más de cuatro años, porque éstos/as *“tienen el factor miedo a perder el trabajo”*.

En la empresa investigada en la entrevista grupal la movilización y participación de los trabajadores en huelgas y similares está ampliamente restringida, sobre todo para los trabajadores temporales:

“Investigador: ¿Teníais dificultades para hacer huelgas, sindicarse,...?”

Edorta: No está concebido allí.

Oscar: Yo tenía un compañero que fue a la huelga y tiene una X que no sube de categoría ese más en su vida. Y está ahí trabajando y no sabe ni cómo.

Elena: Yo creo que el problema que hay es la mentalidad que tenemos ahora los jóvenes y el miedo que tenemos.

Imanol: Muchísimos jóvenes de la empresa no quieren hacer huelga. (...) Es una empresa en la que los trabajadores son muy egoístas. Les da igual que echen a uno u otro sí «yo estoy cómodo»”.

Tanto Elena como Imanol apelan a los jóvenes como aquellos que menos participan en este tipo de movilizaciones. No por casualidad son los jóvenes los que más sufren la precariedad laboral, por lo que más presionados se encuentran para adoptar la gubernamentalidad neoliberal. Al fin y al acabo deben auto-justificarse comportamientos que en otros tiempos hubieran sido moralmente reprobables. Otra cuestión problemática para los trabajadores de dicha empresa es la actuación de los sindicatos: sólo existen dos, uno particular de la empresa y otro general de ámbito estatal. El sindicato particular cuenta con el apoyo de los trabajadores indefinidos de más antigüedad, muchos de la sede en Madrid, y tiene una clara hegemonía dentro de la empresa. A éste le acusan de ser complaciente con las prácticas de la empresa, y de tratar de salvar los puestos de trabajo de los trabajadores mejor posicionados a costa de los trabajadores precarios y los indefinidos recientes:

“Investigador: ¿Qué objetivos creéis que persigue el sindicato?”

Edorta: Los de la empresa

Imanol: Hay que ser sinceros, a gente del CSIC [sindicato mayoritario de la empresa] le va muy bien en la empresa.

Elena: Tienen una serie de beneficios que los demás no tienen (mejores categorías, más días de vacaciones...) y estás mejor visto.

Investigador: ¿Por qué motivos no os organizáis para mejorar la situación de los y las trabajadoras?

Oscar: Porque mucha gente de dentro vive muy bien como está.

Imanol: El sindicato protesta de maneras que no sirven para nada. O protestan con una hoja que no están de acuerdo o no acuden al lunch de Navidad.”

Estas declaraciones coinciden con nuestro planteamiento que expone la indefensión en la que caen las trabajadoras precarias ya que los mecanismos tradicionales de movilización de la clase trabajadora difícilmente se adaptan a sus condiciones de inestabilidad y la alta rotación. La dualización del mercado de trabajo se materializa en la propia fábrica en la que trabajadores mejor posicionados y con mayor antigüedad componen un núcleo hegemónico de la representación sindical, quedando los trabajadores periféricos exentos de la protección que ofrece el sindicato. Así, la plantilla de la fábrica queda escindida en dos colectivos con objetivos a menudo opuestos.

Conflictos con los empleadores

La mayoría de las/os trabajadoras/es entrevistadas/os en esta investigación han tenido conflictos importantes con sus empleadores, salvo Amaia, que lleva menos tiempo en el mercado laboral. El origen de la mayoría de los conflictos suele situarse en el despido o en el cobro de salarios. Tal y como señalábamos anteriormente, en la mayoría de los casos se da una transgresión del principio jurídico del Derecho del Trabajo que protege a los trabajadores de despidos arbitrarios: todo despido debe estar justificado, de lo contrario, la arbitrariedad del empleador supone una amenaza para el trabajador que puede desembocar precisamente en lo que aquí estamos investigando: en la subordinación ultracontractual.

Antes del trabajo actual, Aimar ya trabajaba en el aeropuerto para una empresa subcontratada por AENA para la gestión de personal. Con el cambio de empresa subcontratada para la gestión se produjo una serie de importantes deterioros laborales que derivaron en escasez de personal y que tuvo que ser compensada por trabajadores/as temporales y parciales que se vieron obligados/as a hacer horas extra que eran ilegales y que, por tanto, cobraban *en negro*. Los trabajadores no tardaron en movilizarse, siendo Aimar uno de los más comprometidos con las reivindicaciones. Después de una gran repercusión mediática por las protestas de los/as trabajadores/as, la empresa cedió y se eliminaron las horas extra. Pero Aimar fue despedido de forma fulminante, como represalia por su participación en la movilización, según su opinión. A partir de entonces comenzó con la empresa otro conflicto por el despido, en el que Aimar contaba con el respaldo del sindicato CC.OO. La justificación del despido era disparatada y las circunstancias evidenciaban su falsedad, en su opinión. Al final, Aimar logró la indemnización pero no que le readmitieran en el puesto de trabajo.

La historia de Alberto es similar: éste se plantó contra la subordinación ultracontractual cuando las dificultades económicas en su casa se fueron solucionando. A los

tres meses fue despedido por motivos falsos: el empresario alegaba que todos los días llegaba tarde, lo cual era falso y se podía demostrar por las propias grabaciones del establecimiento: *“sabíamos los dos que era mentira porque tiene cámaras por todo el restaurante, pero él respondió que «ya, bueno, pero algo tenía que poner». (...) no tenía justificación ninguna, yo entraba a mi hora, hacia mi labor, hacia mis cuarenta horas y me iba a casa”*. Alberto expone que fue gracias al sindicato, la CNT, que al final obtuviera la indemnización que le correspondía y parte del dinero que le debían (por días de vacaciones que le debían, pero no el importe que le debían por las horas extras). El mismo día del despido fue al sindicato, en el que militaba desde hacía años y que destaca por su implicación en este tipo de conflictos. En principio el empresario reconoció el despido improcedente, pero la gestoría se negó a pagar nada, alegando que el despido era procedente. Alberto tiene claro que fue la amenaza de conflicto social⁹³ (carteles, piquetes, y demás) y judicial por parte del sindicato lo que hizo rectificar al propietario. De este modo la indemnización pasó de 4800€ a 9700€, en consonancia con la cifra reclamada por Alberto.

Lorena también sufrió un conflicto laboral con su antiguo empleador. Éste, en el trabajo de digitalizadora que ocupó durante 6 años, dejó de pagar a las trabajadoras durante un largo periodo. El empresario sólo pagaba cada dos meses, y una cuantía intensamente inferior a la correspondida, evitando así que las trabajadoras pudieran tomar medidas contra él. Esta situación se prolongó durante más de un año. Lorena, de acuerdo con sus compañeras, encabezó las protestas por la falta de cobro del salario ya que su situación estaba al límite:

Lorena: “Tú vas tirando cada vez con menos recursos, luego se está dos meses sin pagarte y te paga algo de dinero, y como te había dado algo legalmente no tenía herramientas para actuar contra él hasta que no pasasen tres meses (sin cobrar el sueldo). Estas con las manos atadas, no puedes hacer nada. Sí, me puedo ir de allí, pero con una mano delante y otra detrás y, además, sin poder ni siquiera luego obtener una prestación, la de desempleo, porque tú te has ido, has dejado el trabajo. O sea que, el trabajador está jodido”.

A la hora de la verdad Lorena no encontró el respaldo de sus compañeras y esto supuso que ella pasara a ser el objetivo de las represalias del empresario. Fue despedida y el empresario se negó a pagar la indemnización correspondiente. Lorena amenazó con tirar de la manta en cuanto a prácticas fraudulentas de la empresa, como era el pago no declarado de horas extra o la contratación temporal en diferentes empresas del mismo entramado para ocupar un mismo puesto. Al final el empresario cedió en la negociación y pagó lo reclamado. El resto de compañeras, que según Lorena no dieron la cara por miedo al despido y a las represalias (algunas de ellas tenían más responsabilidades económicas que ella), mantuvieron el empleo pero por poco tiempo. Meses después un ERE supuso el despido de todas ellas con indemnizaciones intensamente peores que la obtenida por Lorena.

Rosa también ha sufrido conflictos laborales con un empleador por no pagarle el salario que le correspondía. Resulta que en dicha ocasión Rosa sí que tenía contrato, pero la empresa (un bar-restaurant) cerró a los dos meses y a la hora de pagar los salarios no reconocían a Rosa y a su madre como trabajadoras contratadas. Rosa tuvo que acudir al sindicato ELA para demostrar la existencia del contrato de trabajo y lo consiguió.

⁹³ Debemos señalar que gran parte de la fortaleza de Alberto y del sindicato residía en el hecho de que el conflicto laboral hubiera repercutido de forma directa en los negocios del propietario, ya que estos son de cara al público, donde más efectivas son las movilizaciones.

Finalmente fue FOGASA quien se hizo cargo de los salarios de ambas mujeres, ya que la empresa había quebrado.

8.2.3 Subordinación ultra-contractual

En la sección anterior hemos visto como la vulnerabilidad del neo-proletariado afecta de forma severa y diversa tanto en la etapa de contratación como en la despido, en sus condiciones laborales y en su acceso a los derechos laborales establecidos. En esta sección vamos a enfocarnos sobre una consecuencia específica que la vulnerabilidad tiene sobre el neo-proletariado. Dicho fenómeno surge en la relación entre empleador/a y trabajador/a, más concretamente en cómo el/la empleador/a utiliza a su favor la dependencia incrementada por la vulnerabilidad que el/la trabajadora desarrolla respecto a aquel en condiciones de precariedad, bajos salarios o amenaza de desempleo.

Recordemos que definimos como *subordinación ultra-contractual* aquellas situaciones en las que el/la empleador/a puede presionar o persuadir, directa o indirectamente, al trabajador o a la trabajadora para intensificar su subordinación más allá de lo estipulado en el contrato de trabajo gracias a la situación de vulnerabilidad (posibilidad de ser despedido o no renovado o tener importante dependencia económica del puesto de trabajo) que sufre el trabajador o trabajadora. Es importante señalar que no todos las/os trabajadoras/es que hemos definido como vulnerables sufren estas formas de subordinación intensificada, no al menos de forma directa y manifiesta. Pero sí que se dan de una forma otra, quizás de forma implícita, en la mayoría de los casos, ya que la subordinación que de por sí existe es mayor si el/la trabajador/a siente la amenaza de despido o de no renovación, aunque el empleador no haga uso directo de ésta.

En el horario y en las horas extra

Uno de los ámbitos más relevantes en los que se da la subordinación contractual es en la jornada de trabajo y sobre todo en la realización de horas extra que, muchas veces, no son voluntarias por parte del trabajador o de la trabajadora. Baste recordar que, tal y como señalábamos en el capítulo anterior, existen una enorme cantidad de horas extra, cercana a la mitad, que no son remuneradas. Esta alteración de las condiciones legales de trabajo a favor del capital y en detrimento del trabajo sólo puede ser explicada por conceptos como el que aquí estamos empleando, y similares. De los trabajadores y trabajadoras entrevistados/as el caso más evidente y manifiesto en cuanto a subordinación ultra-contractual es el de Alberto. Es común escuchar que en su sector, hostelería y restauración, son habituales todo tipo de abusos y que los/as trabajadores/as están acostumbrados/as a tolerarlos. Alberto nos da testimonio de este tipo de prácticas que llegan a ser brutales y que podemos identificar como claras muestras de subordinación ultra-contractual.

Ya la hemos contado anteriormente la historia de Alberto: trabajando con contrato indefinido en un restaurante se veía obligado, al igual que el resto de sus compañeros, a trabajar entre 60 y 70 horas cada semana, en ocasiones hasta 80 (con un horario habitual de 10h a 17h y de 20h a 00h, durante seis días a la semana y dos horas más por lo menos los fines de semana). El salario que recibían por este horario era de 946€. La situación cambió cuando trabajadoras y trabajadores se pusieron de acuerdo para pedir el fin de las horas extra o un aumento de salario. El empresario optó por subirles el salario en 300€ que se cobrarían de forma ilegal, sin declarar, y sin dar la opción a nadie de realizar menos horas extra. Trabajadoras y trabajadores aceptaron porque la alternativa era el despido.

Aquí la subordinación ultra-contractual es evidente: el empresario exigía a sus trabajadoras/es jornadas que excedían con creces los horarios fijados por el contrato y los límites fijados por la ley, abuso que trabajadoras y trabajadores tuvieron que aceptar sino querían perder el empleo.

Esta práctica era muy lucrativa para el empresario: con ella se ahorraba la necesidad de contratar a más gente en una cantidad nada despreciable: si cada trabajador o trabajadora realizaba al menos 1,5 veces su jornada (60 horas), el número de trabajadoras/es ahorrado supone por lo menos la mitad de la plantilla. Además, se ahorraba los impuestos y cotizaciones correspondientes con dichas horas o con el equivalente al número de trabajadores/as no empleados. La contraparte se la llevan las/os trabajadoras/es y el resto de la sociedad: los/as primeros/as se ven más explotados/as y con menos horas de vida a su disposición; la segunda sufrirá más desempleo y menos recaudación de impuestos.

Rosa es el segundo gran caso de subordinación ultra-contractual. Rosa está también habituada a realizar abundantes horas extras y, además, se ve sometida a una total flexibilidad en el horario: *“está mal porque si tú eliges los días de fiesta bien, pero si te los elige la empresa dicen «hoy no hay trabajo Rosa, vete, esta hora es la que te debíamos». Has ido allí para volverte a tu casa”*. En la hamburguesería en la que trabajó el horario era totalmente flexible en función de la demanda: unos días trabajaba 8 horas, otros 4, otros ninguna.

En otros empleos que ha tenido Rosa la situación ha sido semejante: las horas las decide quién le emplea, a veces con más estabilidad y otras con menos, a veces con un número de horas fijas, la mayoría de las veces en función de la necesidad de la empresa, y en determinados periodos simplemente esperando a que le llamen para cubrir determinadas horas en días sueltos. Para Rosa es más normal una jornada con horas extra que sin ellas. Habituada a trabajar sin ni siquiera tener contrato, sufre la subordinación ultra-contractual de forma inadvertida, como si fuese la situación natural en el campo de competición sin reglas que supone para ella el mercado laboral.

Aimar también ha sufrido la subordinación ultra-contractual en forma de realización de horas extras de forma obligada por la empresa. No es el caso en su empresa actual, donde dicha práctica queda legal y explícitamente reflejada en el contrato (recordemos que trabaja con dos horas de base a la semana, cantidad que puede ser aumentada hasta 30 por decisión unilateral de la empresa), pero sí lo fue durante su primera etapa en el aeropuerto: los trabajadores se veían obligados a realizar un buen número de horas extras ilegales que se cobraban en negro, para cubrir la falta de personal.

Sorprende que Oliver, quien contaba con contrato indefinido y una menor vulnerabilidad que el resto de trabajadoras entrevistadas, también se viera sometido a la subordinación ultra-contractual, pero coaccionado no tanto por la amenaza de despido o por el miedo a la pérdida del empleo, sino a través de la falta de reconocimiento, valoración y promoción laboral. En su empresa realizaban horas extra *“siempre y casi todos, porque de alguna manera, aunque no te lo pidieran expresamente sí que te estaban obligando desde el momento en el que el ejemplo [trabajador ejemplar] que te ponían era el que más horas estaba, horas presenciales no horas de trabajo, (...), el trabajador más pelota, el más inútil, el que perdía más el tiempo”*. Esta estrategia es propicia por parte de los y las trabajadoras con menos capacidades o habilidades: solo pueden competir y destacar sobre el resto a través de intensificar su subordinación ultra-contractual, la cual en realidad se corresponde con las formas de *«peloteísmo»* clásicas, tal y como son identificadas por Imanol en la entrevista grupal (véase final del sub-apartado anterior).

De hecho, el jefe de Oliver fue sorprendido fotocopiando el horario de trabajadoras y trabajadores para evaluarlos en función del número de horas extras realizadas.

En la entrevista grupal los trabajadores participantes han declarado en numerosas ocasiones como les presionaban directamente para realizar horas extras:

“Investigador: ¿Ha utilizado esa presión, ese miedo al despido o la no renovación, para obligaros a hacer horas extras?”

Todos: si

Investigador: ¿Es habitual?

Imanol: Si, yo por lo que llevo mucho tiempo sin subir de categoría, y es lo único que me dicen malo, en las valoraciones del encargado, es que no voy a meter horas extras.

Oscar: Yo he vivido caso de un compañero mío que estaba... que fue el encargado donde él, y le dijo «que yo sepa ahí no pone que hayas metido ninguna hora si no metes ya sabes lo que te va a tocar». Ahí ya te están metiendo presión de que si no metes ninguna hora, ya sabes lo que te va suceder... que no te obligan pero que a la vez te están obligando.

David: Si te obligan. Yo alguna vez he dicho que no podía y el jefe me ha dicho que «lo primero y lo más importante es la empresa».

Elena: Les da igual que tengas familia, problemas personales, tengas lo que tengas... «Primero es la empresa».

Edorta: A mí me han obligado a quedarme trece horas en la empresa porque se habían olvidado unos útiles en Madrid hasta que llegasen por furgoneta exprés para hacer la descarga. Yo he visto que han echado a Emilio, un compañero, y ese mismo mes, a los dos días, yo estaba metiendo horas extras habiendo un compañero en la calle que podía haber estado trabajando en el trabajo que yo estaba metiendo horas extra esos días... y no sé a la gente la conciencia que tendrá, pero a mí eso me supone un cargo de conciencia... un compañero en la calle, que yo tenía amistad con él, y yo metiendo horas extra para la empresa...

Investigador: ¿Y si no hubieras metido horas extras?

Edorta: No, no. Nos dijeron, palabras textuales: «¿quién no quiere meter horas extras?[en tono desafiante] ¡que me venga a decirlo a la cara!». Y con los compañeros te genera un estrés: de que unos meten horas extras, otros libran.

Oscar: Yo he estado una temporada que nos mandaban meter horas extras todas las semanas para después echar a los de ETT un mes a la calle (...).

Edorta: Yo sé que hay que gente que mete hasta 120 o 150 horas extras al año. Luego lo maquillan para que no puedan pillarles ni multarles. La obligación de meter horas extra es una y otra vez expuesta por los y las trabajadoras en la entrevista grupal. Aquí cabe destacar cómo los propios trabajadores son conscientes de la contradictoria situación en la que se encuentran: son obligados a meter horas extra mientras se despide a compañeros que podrían estar realizando ese trabajo extra. Sólo atendiendo a la función disciplinante que cumplen estas prácticas podemos dar sentido a las mismas”.

En las tareas

Un segundo tipo de subordinación ultra-contractual es la realización de tareas que no están reflejadas en las pactadas en el contrato. Desde una perspectiva cualitativa podemos considerar que existen varias formas en las que se materializa este segundo tipo: la primera es cuando trabajadoras y trabajadores realizan funciones superiores a las correspondientes a su categoría profesional reflejada en el contrato (y por la cual son

remuneradas/os en una determinada cuantía); la segunda es cuando el trabajador o la trabajadora realiza funciones que no están reflejadas en su contrato laboral, sin que sea una cuestión de categoría. También podemos considerar el aspecto cuantitativo de este tipo de subordinación ultra-contractual, en el sentido de que ésta puede forzar a trabajadoras y trabajadores a realizar más tareas (en cantidad) de las correspondientes a su puesto de trabajo. Es el caso de aquellos empleos en los que la *reingeniería* ha expulsado a trabajadoras y trabajadores para ahorrar en costes salariales, dejando que las/os trabajadoras/es restantes se hagan cargo de una misma cantidad de trabajo con una plantilla menor (práctica habitual entre empresas sub-contratas para mejorar su oferta a la administración). Hemos visto algunos ejemplos de esto en el punto 9.2.1.

Tanto Alberto como Rosa son casos evidentes del primer tipo de subordinación ultra-contractual cualitativa. Sus contratos han sido siempre los de ayudante de cocina o de camarero, cuando la mayoría de las veces ejercían funciones directas de cocinero/a o camarero/a. El principal agravio es que la cuantía del salario está directamente vinculada a la categoría profesional reflejada en el contrato, lo que les supone sueldos significativamente más bajos:

“Rosa: Claro, te hacen la trampa, te ponen de ayudante de camarero, no camarero, que es lo que realmente eres.

Investigador: ¿Y eso que conlleva?

Rosa: Que te pagan menos, haces las tareas de camarero, casi eres como un encargado porque al final haces la caja y todo. Y siempre en todos los trabajos, en el burger también como ayudante de camarero, en todos en todos te ponen como ayudante de camarero. Pero al final, en la hamburguesería haces cocina, eres como un cocinero, exactamente no, pero tú haces las hamburguesas y todo. Está todo mal”. (Rosa).

Esta práctica es tan habitual que es inusual que trabajadoras y trabajadores se revuelvan contra ésta.

Tanto Rosa como Alberto también sufrían la segunda forma de subordinación ultra-contractual cualitativa en tareas, esto es, se veían obligados a hacer tareas que no se correspondían con las del contrato: “*tenías que hacer lo tuyo y un poco de todo*” (Alberto). Pero no son los únicos. Amaia expone que uno de los peores aspectos que tiene su actual trabajo es que se ve obligada a hacer de todo, incluso tareas para las que no está preparada ni formada.

Pero para Amaia la subordinación ultra-contractual se materializa sobre todo en el aspecto cuantitativo de ésta: ella y sus compañeras cubren el defecto de personal en la biblioteca, situación en la que al final cada trabajador/a tiene que cubrir no sólo su puesto sino también el de trabajadoras/es ausentes por ahorro de personal por parte de la empresa sub-contratada. La misma situación la ha sufrido Aimar en el aeropuerto, donde la empresa subcontratada que le despidió compensaba la falta de personal con la sobre explotación de las/os trabajadoras/es que disponía. El estrés era severo para Aimar desde el momento en que tenía que dar la cara por la empresa ante las deficiencias de servicio que sufrían los viajeros del aeropuerto, lo que le empujaba a incrementar el número de tareas que realizaba (tanto en cantidad como en tipo).

Entre los trabajadores que han participado en la entrevista grupal todos declaran haber sufrido estas formas de subordinación ultra-contractual en cuanto a las tareas, sobre todo en el sentido en la primera señalada, la que implica estar contratados con categorías inferiores que las que realmente realizan:

“Investigador: ¿Habéis sido presionados y obligados a realizar tareas que no están reflejadas en vuestro contrato? Por ejemplo, trabajar en una categoría superior por la que estáis contratados.

Todos: Si.

Oscar. Yo según mi categoría no podría soldar. Tendría que ser mecánico, tendría que coger la radial, el cepillo y cosas básicas de un mecánico, no podría soldar, es un puesto que se necesita una categoría 3D y yo era 1E... y aparte tenía que estar enseñando a uno de ETT. O sea, me están dando un bucle en el que se supone que no puedo ni soldar, estoy en una categoría más y encima tengo que enseñar a uno sin tener yo la experiencia suficiente.

Imanol: Todo el mundo que está trabajando allí la categoría que ejerce es inferior al trabajo que hace”.

De hecho, la empresa emplea el sistema de categorías doblemente: por un lado para pagar menos a los trabajadores y a las trabajadoras por el trabajo que realizan, ya que una categoría inferior implica un salario menor; por otro lado, utiliza la mejora de categoría para ejercer una función disciplinante, ya que la empresa premia con mejora de categoría a aquellos trabajadores y trabajadoras que muestran mayor docilidad, y penaliza con el congelamiento de categoría a quienes no se prestan a sus exigencias. Esta práctica conlleva que la subordinación ultra-contractual se pueda aplicar incluso a trabajadoras y trabajadores que no se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Otras formas de subordinación ultra-contractual

Existen otras formas de subordinación ultra-contractual al margen de las referidas al horario, las horas extra y las tareas a realizar. Entre ellas podemos destacar las relacionadas con la salud de trabajadoras y trabajadores, las que conllevan largos desplazamientos o aquellas situaciones en las que las empresas exigen a trabajadoras y trabajadores estar disponibles para cuando les necesiten, sin que medie ningún contrato ni remuneración por dicha disponibilidad.

Quizás la forma de subordinación ultra-contractual más abusiva y lesiva para trabajadoras y trabajadores sea la que se da en torno a la salud de trabajadoras y trabajadores, por ejemplo: cada vez que una empresa presiona a sus trabajadoras y trabajadores para que no tomen baja laboral, sea por enfermedad, lesiones o accidentes dentro o fuera de la empresa; o cuando la presión del empleador puede provocar que la/el trabajador/a asuma riesgos (realización de tareas peligrosas o sin preparación, intensificación del trabajo, etcétera). En este sentido, Rosa lo tiene muy claro:

“Rosa: Yo pienso así, tú no puedes llegar a un trabajo, empezar, estas en prueba, y al mes que termina la prueba cogerte la baja. Vale, igual te han dado un tirón, pero ¿cogerte la baja? A mí me ha pasado que me ha dolido, pero yo la baja nunca, nunca he cogido la baja. Y la podía haber cogido.

Investigador: Pero ¿porque no te coges la baja si la baja está para eso?

Rosa: Si, está para eso, pero si no estás segura de que vas a estar en ese sitio... Si no tengo contrato me puedo coger una semana de baja, esa semana no me la van a pagar porque no voy a trabajarla. Pero en un contrato, al final, dices <es que si me la cojo no me van a volver a llamar> y al final... Los fijos sí que se la pueden coger”.

Para Rosa las consecuencias de cogerse la baja, en forma de no renovación del contrato o que no la vuelvan a llamar de dicho trabajo, son motivo suficiente para no coger baja

aunque existan motivos justificados para ello. Ella misma reconoce varios casos en los que cuando el/la trabajador/a ha cogido baja no ha vuelto a ser contratado o llamado para trabajar por la misma empresa. De nuevo la amenaza de la pérdida del empleo promueve una subordinación ultra-contractual: *“al final te hacen temporal y si te coges la baja no te cogen”* (Rosa).

Lorena sufría un perfil bajo de subordinación ultra-contractual, en forma de condiciones laborales impuestas por la empresa que sorteaban los establecidos en el convenio. Por ejemplo, Lorena se veía obligada a desplazarse a localidades a distancias superiores de las establecidas en el convenio, lo que le suponía a Lorena un serio perjuicio tanto en tiempo perdido por el desplazamiento, como por el coste los mismos. El desconocimiento del convenio hizo que Lorena aceptase este abuso durante un tiempo. Cuando posteriormente tuvo conocimiento de los límites establecidos por el convenio, no pudo evitar seguir sufriendo el abuso de la empresa que no respetaba ni su propio convenio. Conocía y temía la alternativa a la subordinación ultra-contractual.

En la entrevista grupal los hallazgos son preocupantes si tenemos en cuenta la gravedad de esta cuestión. El sistema de prevención de accidentes laborales de la empresa se basa en otorgar un plus salarial a los trabajadores cuando no se producen accidentes ni bajas durante un tiempo prolongado, pero este sistema tiene un carácter perverso: los propios trabajadores son persuadidos por dicho sistema de evitar coger bajas o comunicar accidentes dentro de la empresa, ya que ello anula el plus salarial que consiguen el conjunto de trabajadores. De hecho, la empresa identifica y expone ante el resto de trabajadores en un sistema de fichas a aquellos que han sufrido accidentes o han cogido la baja, con la estigmatización que ello supone:

“Edorta: Se lee todos las fichas de seguridad a primera hora por la mañana.

Elena: Al final tienen doble filo esas fichas de seguridad. Es para tener en cuenta otro tipo de accidentes pero también para que la gente se da cuenta.

Edorta: Si te puedes pillar la baja siempre estas con el pensamiento de aguantar. En mi caso mi jefe no me presionó nunca pero en cuanto a dirección de fábrica sí. Hay un contador.

Imanol: Yo una vez me levanté que no me podía mover y estaba de tarde. Fui por la mañana al médico de la empresa y le dije que iba a coger la baja. Para cuando me descuidé ya tenía los pantalones bajados, me metieron... una inyección y ¡jala! ¡A currar! Y al día siguiente peor: ¿Qué hago ahora? Al médico de la empresa no voy. Me marché a la seguridad social y me cojo la baja.

Investigador: ¿Por qué no le exiges que te atienda correctamente?

Edorta: Porque no te puedes enfrentar a él.

Imanol: Te dice «y esta tarde a trabajar» y le digo «joe, pero que estoy jodido», «bah, que esta tarde no te va a doler». Pues ¿qué haces? pues espabilas, no discutes con él porque sabes lo que te va a pasar. ¡¿Cuánta gente hay trabajando con el brazo entablillado?!

Elena: Yo en mi caso fui con un esguince a trabajar cuando llevaba un mes y poco. Coincidió con la misma persona que han echado hace poco que era personal de empresa, de seguridad, que iba con muletas trabajando, se tiró un mes así y, claro ¿cómo me voy a coger yo una baja por esguince cuando acabo de entrar en la empresa por ETT? Pues al final te obligan a ir.

Imanol: El médico debe cobrar por objetivo... ¿cómo puede cobrar un médico por objetivos? Si tienes tantas bajas el médico dice «joder que no cobro los objetivos si doy

la baja a estos tres» ¿sabes? y dice «venga a trabajar, a trabajar». Un médico no puede cobrar por objetivos.... ¡que somos humanos!»

Los propios trabajadores exponen la gravedad de la situación: la empresa tiene una política de prevención de accidentes laborales que incide más en evitar el número registrado que el número real, con prácticas que agravan directamente la salud de las trabajadoras y trabajadores

Otra forma habitual de subordinación ultra-contractual en la empresa investigada en la entrevista grupal es la presión para realizar viajes a otros países en los que se han contratado los proyectos de la empresa. Viajes que se prolongan durante meses a países como Rusia, Arabia Saudí o Kazajistán, en los que los trabajadores han de realizar jornadas maratonianas de 10 o 12 horas durante 6 días a la semana. Evidentemente, los trabajadores en su mayoría prefieren no hacer este tipo de viajes (la remuneración que reciben por ellos se ha reducido intensamente), por lo que la empresa necesita apelar a los mecanismos disciplinante para forzar a aquellos a realizar dichos viajes:

“David: He ido 5 veces a Moscú, una Barcelona y tres a Madrid. Me iba porque era lo que te tocaba...”

Imanol: Ya cuando firmas el contrato dices que tienes disponibilidad para viajar... pero luego lo que es en realidad es «mañana te vas». (Elena: No te dicen en qué condiciones.). En el convenio pone que te tienen que avisar con quince días de antelación. A mí cuando me mandaron a Kazajistán, me tuvieron tres semanas «un día me voy, un día no me voy, un día me voy», y un día llego y me dijeron el lunes: «el miércoles te vas». De lunes a miércoles.

David: A mí cuando ha sido en España, hasta estar trabajando por la mañana y por la tarde irme. Estar trabajando y decir «prepara las maletas y vete ya a casa».

Investigador: ¿Y si te hubieras negado?

A la vez: (Edorta: Te marcan la cruz .Oscar: Ya está la X).

Elena: Y el caso que dice Imanol, incluso de vete a Kazajistán o Arabia, te vas pasado mañana, y decir «bueno pues mañana me cojo el día de mis horas o de mis vacaciones» y ellos te dicen «no, no, mañana no te coges el día. Mañana vienes a trabajar y luego ya al día siguiente ya te marchas». Te buscas la vida para prepararte la maleta y comprar lo que necesites.

David: Yo cuando he ido a Moscú, un par de veces ha sido el lunes o el martes decirte «el jueves o viernes te marchas ya para allí»... tienes que estar casi preparado con la maleta. Y sabes cuándo vas pero no sabes cuando vuelves. Te mandan con billete de ida, y ya está. La vuelta...

Elena: Esto es como un embarazo, no sabes cuándo va a ser. Tienes la maleta preparada desde hace dos meses para cuando salga la cosa.

Imanol: Nadie te explica, vas a cobrar esto y tal, no, te dicen que te vayas. Y tu vete y punto, vete.

Investigador: ¿Y si les dices que no?

David: Ya empiezas a tener problemas, estás mal mirado.

Edorta: Te marcan, ya conoces algún caso de algún compañero que le han echado o le han amenazado por esto.

Oscar: Te empiezan a poner la X. Y si se niega mucha gente lo suyo echar a uno que tenga veteranía y entonces el resto ya hace caso.

David: Ese fue mi caso. Yo me empecé a poner un poco tonto porque no quería viajar y me echaron. Y ya todos los demás de mi sección a viajar a donde haga falta, porque «mira lo que le han hecho a este» ¿sabes? ya acojonados.

Imanol: A una chica que han echado le habían mandado ir a Barcelona un año y dijo que no, le habían mandado a Madrid y dijo que no, le habían puesto en un puesto de ingeniería que no le pagaban como ingeniero y dijo, claro, si no me pagáis como un ingeniero, no me pongáis la responsabilidad de ingeniera. ¿Qué paso con ella? A la calle. Supongo que al tío que han puesto por ella le han dicho «¿quieres ser ingeniero?» y ha dicho «si, si, si».”

Tal y como exponen los propios trabajadores participantes, la posibilidad de viajar se acepta por parte del trabajador en el propio contrato, pero las condiciones en las que estos desplazamientos se realizan se alejan mucho de lo establecido en el contrato y en el convenio de empresa. La imposibilidad de negarse y el aviso de la obligación de viajar en un plazo muy corto son transgresiones de las condiciones legales establecidas que la empresa emplea gracias a la amenaza de despido que ejerce sobre los trabajadores. Amenaza que se cumplió en el caso de uno de nuestros participantes en la entrevista grupal, David, despedido por negarse a viajar por enésima vez. Despido que podemos considerar como despido-represalia (el cumplimiento de la amenaza) y despido-disciplinante (sirve de escarmiento para el resto de trabajadores).

¿Por qué aceptan trabajadoras y trabajadores estas situaciones?

Una vez comprobada la existencia de subordinación ultra-contractual, es momento de comprobar si los motivos expuestos por nuestros/as trabajadores/as entrevistados/as y los participantes en la entrevista grupal coinciden con el planteamiento hipotético que hemos desarrollado según nuestra concepción de subordinación ultra-contractual. Recordemos que según nuestro planteamiento, los trabajadores toleran este tipo de prácticas abusivas por parte de sus empleadores porque sufren una vulnerabilidad derivada de las condiciones de precariedad, bajos y/o la amenaza del desempleo a las que se ven sometidos: tienen una dependencia económica respecto al puesto de trabajo y deben prestarse a los designios de sus empleadores para conservar el empleo.

Retomemos el caso de Alberto, ya que refleja de forma perfecta la concepción que venimos desarrollando. Alberto se encontraba trabajando en un restaurante en el que sufría doble subordinación ultra-contractual: se veía obligado a trabajar un enorme número de horas extra (por lo menos el correspondiente a la mitad de su jornada legal) y realizaba tareas una categoría superior a la reflejada en su contrato, además de otras que no tenían que ver con su puesto. Alberto toleraba esta situación porque su salario era el principal ingreso de su hogar:

“Investigador: ¿Por qué aceptabas esas condiciones?

Alberto: Mi situación en casa no era la más favorable. Se me dio la oportunidad, entre de comillas, de quedarme trabajando ahí pero claro, las condiciones me las dijeron desde el primer momento las que iban a ser. Pero claro, el primer trabajo, te quedas, ganas un sueldo, se supone que aprendes algo y coges experiencia laboral de cara a tener currículum de cara a irte a otro lado y ya. Pero visto lo visto.”

Alberto: “En la hostelería parece que todo vale, y como todo vale y te enseñan que todo vale, pues te piensas que es lo normal, pero realmente no es lo normal. Pero claro, es el primer trabajo, en ese momento sí que necesitaba el dinero porque mis padres estaban los dos en desempleo. Entonces dije: bueno, como es mi primer trabajo, voy a coger experiencia, me van a pagar y demás (!) de momento lo acepto”.

Pero cuando la madre de Alberto encontró por fin un empleo, éste decidió plantarse ante su jefe. Ya no tenía la necesidad acuciante de dicho empleo debido a que las circunstancias económicas en su casa habían mejorado:

“Cuando mi madre encontró trabajo me replanteé la relación laboral que tenía con el hombre éste. No estoy atado a una hipoteca, ya no tengo cargas familiares, y la carga que tenía más o menos se ha solucionado porque mi madre encontró trabajo. Ya fue cuando me planteé «oye, no puedes seguir así, metiendo 70.000 millones de horas, sin tener vida, sin tener sueldo, sin tener nada», entonces dije «ya está bien»”.

Alberto exigió dejar de realizar horas extras, aunque ello supusiera cobrar menos salario: *“ni quiero trabajar más, ni quiero cobrar más, quiero cobrar lo que me corresponde por horas de trabajo y categoría profesional”*. El órdago de Alberto se debía a que tenía una baza a su favor: era el único preparado para el puesto que ocupaba en el restaurante. El jefe no le podía echar tan fácilmente, por lo que aceptó su ultimátum. Pero su permanencia en el restaurante sólo duró tres meses más: Alberto fue despedido cuando terminó de formar al trabajador que finalmente le sustituyó. La amenaza sobre la que se fundamenta la extorsión de la subordinación ultra-contractual finalmente se cumplió en forma de despido-represalia. Ello serviría para disciplinar y escarmentar al resto de trabajadoras y trabajadores, aunque al empresario no le salió barato debido a la capacidad de respuesta de Alberto y el sindicato CNT.

Aimar, que fue objeto de subordinación ultra-contractual en la anterior empresa en la que trabajó, expone como el miedo al despido fue motivo para aceptar este tipo de prácticas abusivas: *“-¿Has sido alguna vez amenazado, presionado o persuadido con el despido o con la no renovación? - De forma directa no. Indirectamente sí, si no te lo dicen lo percibes de alguna manera. Si no te lo dicen directamente «oye, te voy a despedir si no haces esto». Estas siempre ahí con esta tensión. Yo creo que indirectamente sí, siempre. (...) hay gente que han echado”*. Recordemos que, finalmente, dicha amenaza se cumplió tanto en el caso de Aimar como en el de Alberto.

Lorena también expone que el miedo a perder el trabajo era el principal motivo para aceptar las condiciones que la empresa le imponía, aunque estas contradijesen el convenio correspondiente. La contratación por objetivos demostraba ser muy eficaz para evitar las quejas de trabajadoras y trabajadores: *“Es un trabajo temporal, hay mucha rotación y nadie se queja. Tú no luchas para mejorar tu situación porque ves que te están casi perdonando la vida, como no llegas a los objetivos no te puedes quejar”*.

Rosa, es también un caso donde la subordinación ultra-contractual es evidente, y en muchos aspectos es similar al de Alberto. Tanto Rosa como Alberto exponen casos de subordinación ultra-contractual por miedo a no tener empleo que se inician desde antes del inicio de la relación laboral, esto es, en la propia elaboración del contrato, en la que el/la empleador/a exige la aceptación de las condiciones de subordinación ultra-contractual antes de firmar precisamente el contrato que es transgredido, pero que asegura al/la trabajador/a acceder a dicho trabajo:

“Rosa: Cuando entras y te dicen: «pues mira, esto es así». Por ejemplo, en la hamburguesería tú entras y te dicen «no te pagamos a esto, y te mandaremos hacer horas extras que no pagamos pero que te daremos en días libres». Y al final accede. Estás trabajando y te dicen si te puedes quedar una hora más, y al final siempre dices que sí. Yo siempre digo que sí.

Investigador: ¿Y si dices que no?

Rosa: Pues es que al final te quedas con la duda, es que como diga que no al final cuando se te acabe el contrato no te van a volver a llamar. Y es más, hay mucha gente no han vuelto a llamar por cosas así”.

Sin embargo, Rosa y Alberto difieren en un aspecto clave. Mientras éste asumía la subordinación ultra-contractual con resignación ante una situación de necesidad y falta de alternativas, Rosa, que se encuentra prácticamente en la misma situación, afronta la subordinación ultra-contractual con cierta predisposición: *“al final, está mal, pero tienes que parecer que siempre dices que sí para que te cojan, para tener algo fijo, o para siempre”*. Ella no ha conocido un trabajo estable y protegido en su vida, ni para ella misma ni para su familia, no cuenta con referentes de lo que en su día fue el modelo social y la forma de relación laboral estándar derivado de éste, ni está familiarizada con baluartes de la clase trabajadora, como son los sindicatos (sólo se afilió a uno por un conflicto directo con empleador). Habitada a ocupar empleos que no exigen cualificación y por los cuales compiten a la baja muchas/os trabajadoras/es, no conoce las condiciones laborales que el Derecho del Trabajo establece para trabajadoras y trabajadores. Para ella su ausencia es la norma.

En el caso de los trabajadores participantes en la entrevista grupal, cuando se les pregunta sobre si han sufrido prácticas que podemos identificar como subordinación ultra-contractual, la respuesta es unánime:

“Investigador: ¿Habéis sido presionados, disuadidos con la no renovación o el despido?

Todos [menos, Imanol, único indefinido del grupo]: Sí.

Investigador: ¿Por qué motivos?

Elena: Hace aproximadamente tres años o así, en nuestro departamento despidieron a una persona por los motivos que la empresa consideraba y nos reunieron a todas las personas de almacén con el director de ese momento, nos dijeron la frase que ha dicho antes Imanol: «No se os olvide nunca que el pan que coméis es gracias a nosotros», que nos dan trabajo. Y poco menos fueron a decir que ya habían despedido a uno porque supuestamente no trabajaba como tenía que trabajar y que los demás, nadie era indispensable en esa empresa. Cualquiera podía irse a la calle.

David: Decían que había mucha gente en el paro como nosotros, que no nos pensáramos imprescindibles.

Oscar: Es en eso en lo que se basaban.

Estela: Para mí eso son amenazas”.

Los trabajadores participantes de la entrevista grupal exponen en este pasaje como actúa el mecanismo de disciplinamiento por miedo al despido, a la no renovación o al ostracismo laboral. A lo largo de la entrevista grupal exponen numerosos casos de despidos de trabajadores que la empresa ha utilizado para disciplinar al resto de trabajadores, como se deriva del hecho de que se produzcan reuniones para advertir del motivo real del despido. Los propios trabajadores exponen parte de nuestro planteamiento hipotético:

“Edorta: ellos saben que detrás tuyo hay 15.000 cualificados igual que tú, y como tienen a la ETT, los contratos esos y dicen: prueba un mes. Yo he visto pasar por mi puesto en tres años de diecisiete o veinte personas diferentes a mí.

Investigador: ¿Exige la empresa más subordinación al trabajador con esa presión?

Edorta. Si, si, si, si, por supuesto. Es lo que busca. Es la educación empresarial que están intentando inculcar.”

Ellos mismos señalan cómo la empresa emplea activamente la amenaza del despido o de la no renovación para intensificar la subordinación de los trabajadores. Se promueve la competitividad y rivalidad entre trabajadoras y trabajadores, por el puesto de trabajo en el caso de los temporales, y por la categoría en el caso de los indefinidos, lo que genera un incremento en la intensidad del trabajo y propicia la aparición de formas de subordinación ultra-contractual:

“Imanol: Es una empresa en la que los trabajadores son muy egoístas y les da igual que echen a uno u otro sí yo estoy cómodo.

Investigador: Pero ¿la empresa busca ese perfil de trabajadores?

A la vez: (Edorta: Exacto, sí, y se fomenta. Elena: Sí, se fomenta. Oscar: Exacto.)

Imanol: Es que es lo que busca. Al final se te pega el pelotonismo. Y hay trabajadores que gozan: si pueden meter trece horas las meten, y si no las cobran ¡mejor!

Oscar: Esto es competitividad, rivalidad entre unos y otros para ver quién es el mejor. (Imanol: Eso es).

Elena: En nuestro departamento había personas que incluso metían horas gratis sin cobrar, por destacar frente al resto de personas que estábamos por ETT, para tener más posibilidades de que les hiciesen por la empresa.

Imanol: y ¿qué pasa con eso? Te viene el encargado y te dice «oye, mete horas» y dices tú «no», y encima los otros vienen a meterlas gratis. ¿Y cómo quedas tú? ¿Quién sube de categoría? Ese y los demás no.”

Es aquí donde emerge la labor de la ingeniería social que durante las últimas tres décadas han promovido un nuevo tipo de gubernamentalidad: aquella que se fundamenta en la competitividad en horizontal (con compañeras y compañeros) y la subordinación en vertical (la huida de la confrontación con el superior), la desconfianza hacia instituciones sociales, la filia por el riesgo, actitudes y comportamientos individualistas, etcétera. La cuestión es evidente: además de las condiciones socio-económicas, la resistencia que finalmente ofrecerá el/la trabajador/a está en buena medida condicionada por la composición de una serie de valores, conocimientos y actitudes de la trabajadora o trabajador. Tal y cómo exponíamos en el Capítulo 5, durante las últimas décadas ha habido un proceso de socialización que promovía elementos que favorecían la nueva gubernamentalidad con la que se debe auto-gobernar un trabajador o trabajadora. La materialización parcial de este proyecto se manifiesta aquí mismo y en otros elementos que expondremos en el siguiente apartado.

Varios/as de los distintos/as trabajadores/as entrevistados/as han declarado haber sido testigos en varias ocasiones de este tipo de prácticas. Parece que este tipo de prácticas son habituales, sobre todo en determinados sectores (como en el mundo de la hostelería) y entre ciertos empleadores (empresas sub-contratadas). Cuando hemos preguntado a nuestras/os entrevistadas/os por su opinión acerca de los factores que pueden generar este tipo de prácticas, sus respuestas apuntan a las mismas direcciones que hemos señalado anteriormente.

El miedo al despido es el primer elemento. Oliver apunta que su despido tiene en realidad una motivación oculta: el impacto que el mismo tiene en sus compañeras de trabajo: *“hay mucho miedo en general y hay mucha gente que de alguna forma es eso de «he pasado esta criba» «virgencita que me quede como estoy», y se nota. (...) Había tanto miedo que, los que se quedan se quedan mal: ya saben que es lo siguiente, continúan las amenazas”*. Cuando se le pregunta explícitamente su respuesta es afirmativa:

“Investigador: ¿Crees que la empresa utiliza a su favor ese miedo al despido?”

Oliver: La empresa y el sistema capitalista.

Investigador: ¿En qué sentido?

Oliver: Algo tan sencillo como que saben que o lo tomas o lo dejas, tienes esto, si te interesa bien y sino ya sabes que hay otros esperando porque hay necesidad. Pero eso ha sido así siempre, y seguirá siendo”

La precariedad es un factor central en este tipo de prácticas: *“El hecho de no hacer indefinida a la gente, o sea, que seamos tan manipulables en ese sentido, el hecho de que puedan jugar contigo: «ahora te contrato, ahora no, a estas horas en vez de que sea jornada completa». El hecho de que no se den esas condiciones de seguridad, pues sí que les beneficia a ellos”* (Aimar). De hecho, Aimar señala como una de las diferencias entre ser un/a trabajador/a precario/a y un/a trabajador/a indefinido/a es la capacidad de respuesta ante la empresa:

“Investigador: ¿El ser un trabajador precario, en qué sentido crees que te afecta en el ámbito laboral? si es que te afecta en algún sentido, ¿o de cara a compararte con trabajadores indefinidos y a tiempo completo?”

Aimar: Pues la capacidad de respuesta que puedas tener, no puedes responder igual en unas condiciones que otras. Por miedo, seguridad, certidumbre...

Investigador: ¿Y eso exactamente por qué?

Aimar: Pues porque te pueden despedir, te callas más.”

Lorena apunta a la vulnerabilidad y a la necesidad económica como factores para aceptar este tipo de prácticas, y expone un ejemplo para ilustrarlo: sabe de un compañero de trabajo con importantes responsabilidades familiares que se saltaba la prohibición de la empresa en torno a los límites horarios y geográficos, y se iba los fin de semanas por pueblos para hacer nuevos socios que le permitieran llegar el objetivo y así no ser despedidos. Para Lorena *“la precariedad y el cumplimiento de objetivos estresa a las personas”*.

Alberto, nos señala la importancia de la crisis y como ésta ha dejado a mucha gente en una situación de vulnerabilidad de la que muchas empresas se aprovechan para conseguir un plus de subordinación:

Alberto: “En los años de bonanza era: «¡bah! pues échame, si voy a encontrar trabajo a los tres días y seguramente me paguen hasta más». Ahora, con la crisis, la gente se ha «jartado» a aprovecharse de eso, recortando salarios, días de vacaciones y derechos laborales en general, lo han explotado hasta la última gota. Lo que hacían antes con persona que igual eran más vulnerables, típico de inmigrantes, ahora ha valido para toda la clase trabajadora”.

Alberto también señala factores sociales que hemos expuesto anteriormente en el Marco Teórico, así como la solución que a él le valió para ganar la partida a su jefe. La falta de conciencia de clase o social, la falta de sindicalización y de movilización contra los problemas laborales son, en opinión de Alberto,

“un caldo de cultivo para que la gente que tiene a personas a su cargo trabajando se frote las manos: «tú, que eres un «mindungi», y yo, que tengo el poder, tengo el dinero, tengo el poder de decirte tu haz esto, y si no lo aceptas, te vas a tomar por el culo, y si lo aceptas, gano yo». Pero, claro si tienes a un sindicato o a un tejido social detrás, ya no es que te vaya a echar a ti, es que tiene que luchar contra toda esa gente que hay detrás”.

8.2.4 Los empleadores

Hasta ahora hemos puesto el foco en los trabajadores, puesto que han sido los sujetos entrevistados. Pero éstos, nos han dado información concerniente a sus empleadores/as que es digna de análisis. Una información valiosa obtenida en las entrevistas es la naturaleza de las empresas en la se han dado estas formas subordinación ultra-contractual. El carácter exploratorio de esta investigación sólo nos permite ofrecer algunas de las características de dichas empresas, sin que esté en nuestra mano hacer un análisis exhaustivo de las mismas, ya que ello requeriría un despliegue mucho mayor (sobre todo en forma de encuestas y más entrevistas y grupos de discusión) de los recursos disponibles para esta investigación.

Las empresas subcontratadas acceden a adjudicaciones del sector público o a contratos para empresas privadas a través de concursos en los que la empresa que mejor oferta haga es la que acaba finalmente consiguiendo el contrato. La raíz del problema surge cuando las empresas aspirantes mejoran su oferta particular respecto a las demás rebajando el precio del contrato, muchas veces a costa de reducir los costes variables, esto es, los costes en personal. Esta competencia entre capitalistas se materializa en una competición a la baja en salarios, condiciones y número de personal que les permita reducir más el precio de la oferta.

Éste es el caso tanto de Aimar como de Amaia, cuyas empresas empleadoras eran subcontratadas, por una empresa anteriormente pública y ahora privada en el primer caso, y un ayuntamiento en el segundo. La flexibilización de la legislación laboral ha dejado espacio legal para operar con todo tipo de artimañas en la contratación del personal, buscando siempre el mínimo coste laboral posible. Son conocidos ciertos conflictos laborales que tienen en este tipo de empresas y en sus políticas de contratación su origen causal⁹⁴.

La hostelería y la restauración es el sector donde también abundan este tipo de prácticas, tal y como se deriva de los testimonios de Rosa y Alberto, y de las propias características de dicho sector. Cuando se le pregunta por si su empleador se beneficia de su situación de precariedad, Rosa responde: *“el empresario seguro que sí. Al no tenerme contratada legalmente al final pues el sale ganando porque no me paga la Seguridad Social, no le puedo pedir cuentas de mutuas, ni bajas,....”*. Pero ha sido Alberto quien nos ha ofrecido bastante información a este respecto, de hecho, merece que nos detengamos en la información nos ha aportado sobre su empleador.

El antiguo empleador de Alberto ha logrado abrir durante los últimos años cuatro restaurantes, que se suma al que ya tenía, en el mismo periodo que impactaba la crisis. Alberto expone que su gestión del personal en dichos establecimientos es igual⁹⁵ o peor que la sufrida por él en uno de ellos: *“es marca de la casa”*. Alberto lo tiene claro, sobre

⁹⁴ Es el caso de los vigilantes de seguridad del aeropuerto de El Prat, quienes tienen un conflicto abierto con la empresa subcontratada para la gestión del personal. Si repasamos los motivos del conflicto encontramos las similitudes: salarios bajos, muy cercanos al Salario Mínimo Interprofesional, horas extra, falta de personal, etcétera.

⁹⁵ En uno de ellos ofrece servicio de bodas con horarios intempestivos para los trabajadores con “jornadas maratónicas totalmente”: de 8h de la mañana a 4h de la madrugada, y al día siguiente si hay boda o comunión suben otra vez a las 8h. Aunque no es el caso de Alberto, su antiguo empleador también tenía a gente trabajando sin contrato (“le pillaron en una boda con toda la plantilla sin contrato, salvo dos señoras”); a los que avisa el día anterior y manda a casa el mismo día si no hacen falta; paga 2/3 de lo habitual (80€ o 90€ frente a 150€ por un día de boda); suele tener a trabajadoras y trabajadores en prácticas (que sólo cobran 100€ todo el fin de semana); tiene a un chico “de multiusos”, al que le encarga cualquier tarea.

el éxito de su antiguo jefe y la precariedad de sus trabajadoras/es: “*ya no es que se beneficie porque es casual, es que lo busca*”.

“Alberto: El personaje este en cuestión intenta buscar personas en situaciones precarias para poder aprovecharse de ellos. Siempre suele coger a gente muy joven que está empezando a trabajar, o a gente muy mayor que ya no tiene acceso a trabajo, o a personas inmigrantes. A gente con dificultades.

Investigador: ¿Con vulnerabilidad?

Alberto: Si, exactamente.”

La descripción que Alberto nos ofrece es la del empleador que conoce a conciencia su poder sobre-contractual sobre sus trabajadoras y trabajadores, y lo ejerce para obtener de éstos la mayor rentabilidad posible: “*el tío era lo que buscaba, él literalmente lo decía, sin que suene mal: «cuanto más jodida esté una persona que trabaje para él, mejor. Y si alguien no le gusta no te preocupes que si tú me lo haces por 900€ va a haber alguien más jodido que tú que me lo haga por 700€»*”. Alcanzar el éxito es más fácil para quien “*se jacta de ser un explotador*”.

En el sector industrial, este tipo de prácticas también son posibles, y de hecho, empresas como la investigada en la entrevista grupal fundamentan su gestión laboral en la precariedad gracias al plus de subordinación que ésta permite exigir. Para Elena: “*es una empresa chapada a la antigua. Ha querido expandirse tan rápidamente que no lo ha hecho desde la base y ha visto que no llegaba a ello*”.

El problema también lo tienen todas aquellas empresas que, sin artimañas y abusos laborales, quieran competir contra empresas que si las hagan. Es Edorta quién nos ofrece una reflexión acorde con nuestro planteamiento hipotético: “*la política de proyectos de la empresa es irrealizable. Es que son plazos inconcebibles; ellos prometen cosas que no., Y luego juegan con eso... van siempre contra el reloj. (...) la competencia entre marcas es tan alta, que te lo trasladan a ti brutalmente. Tú eres el que más sufre las consecuencias de toda la economía. Es su forma de competir, con trabajo precario*”. En una economía low-cost (derivada de la crisis de la clases medias) como la actual, el que ofrece el mejor precio se lleva la limitada demanda existente, de ahí que un empresario que respetase las condiciones y el salario de sus trabajadores se vería abocado al fracaso y a la quiebra (salvo que algún tipo de cualidad especial le haga destacar sobre el resto). Esta lógica abierta empuja al resto de empresas (hablemos de empresas subcontratadas, una fábrica o restaurantes) a comportarse de la misma manera y adoptar estas medidas abusivas para evitar caer en la competencia con las demás y quebrar.

Esto nos lleva a una cuestión que formulábamos con anterioridad respecto a la alta proporción de trabajadores temporales en el mercado laboral español. Tal y como exponíamos antes, el derecho del trabajo y la legalidad laboral establecen circunstancias de excepcionalidad como justificantes de dicha contratación, pero la tasa de contratación temporal es tan superior sobre la indefinida (más de 9 contratos temporales por cada contrato indefinido) que es imposible que esta generalidad de contrataciones temporales se puedan justificar con las circunstancias excepcionales descritas en la ley.

Por último, cabe destacar el caso de la ONG que hasta hace poco empleaba a Lorena. En dicha ONG, se promueve un mensaje de cooperación, horizontalidad, defensa de derechos de los desfavorecidos, etcétera. Pero esta ONG no duda en poner en marcha los más sofisticados sistemas de disciplinamiento (la contratación por objetivos), además de las formas de adoctrinamiento (la promoción interna de valores como el trabajo en

equipo o la identificación con la empresa) con valores que la empresa no demuestra respetar.

8.3 En el ámbito vital y personal

El segundo aspecto del neoproletariado que hemos investigado en las entrevistas es su ámbito personal y trayectoria vital. Entendemos que la vulnerabilidad que define al neoproletariado en el ámbito laboral se amplía, en muchos casos pero no en todos, a muchos aspectos de su vida personal, sobre todo en lo referente a la autonomía personal, a la realización de proyectos personales y a la trayectoria vital que estos trabajadores desarrollan. En este sentido, una de las problemáticas clave son las dificultades para la emancipación en las que se ven atrapados muchos neo-proletariados, sobre todo los que tienen menos de 40 años (la mayoría de ellos debido a la composición etaria del neoproletariado). Pero también existen otros obstáculos como la formación de familia, la realización de estudios, y otro tipo de proyectos

Para comprender la vulnerabilidad del neoproletariado, debemos tener en cuenta, no solamente sus condiciones laborales y salariales degradadas, sino también cómo la vulnerabilidad se traslada a su trayectoria vital. En este proceso influyen de forma directa factores como la evolución de los precios de determinados bienes y servicios que son básicos para la vida (vivienda y energía, véase *supra*: 7.3.2), cuyo encarecimiento en las últimas décadas ha intensificado la vulnerabilidad de las/os trabajadoras/es y por lo tanto su dependencia respecto a sus empleadores/as

8.3.1 Emancipación

La emancipación es el principal problema de muchos neo-proletarios por dos factores: el primero, es la propia vulnerabilidad de los neo-proletarios, que les impide afrontar planes a medio o largo plazo debido a la inestabilidad y/o a la cuantía escasa de los ingresos salariales. El segundo factor surge en el mercado, pero no en el de trabajo, sino en el inmobiliario, el cual, sometido desde hace décadas a profundas transformaciones neoliberales (privatización del suelo, especulación, etcétera), ha generado desde los años 90 un incremento de los precios de la vivienda espectacular, muy por encima del incremento de los salarios. El resultado directo es que los salarios cada vez son menos suficientes para acceder a una vivienda, sea en forma de compra o en alquiler, lo que sumado a la inestabilidad de muchos contratos termina por arruinar toda aspiración de emancipación de trabajadoras y trabajadores proletarizados/os.

Aimar es en este sentido el caso peor parado: siendo más joven se emancipó junto a su entonces pareja. Entonces en el trabajo parecía tener cierta estabilidad y el compartir gastos con la pareja facilitaba la emancipación. Pero el fin de la estabilidad en el trabajo (fue despedido), la ruptura con su pareja y la inestabilidad de su situación actual han hecho que Aimar deba desemanciparse, volviendo al hogar de su madre y sin perspectivas de nueva emancipación a corto plazo. Con un contrato con horario base de dos horas semanales y cuya duración no llega a un año (sabiendo que luego tendrá que esperar otros 6 meses o un año para que le vuelvan a llamar), la problemática a la que se enfrenta Aimar a sus 35 años para emanciparse es evidente. Mientras tanto su esperanza es finalizar los estudios para acceder en mejores condiciones al mercado laboral.

Amaia, a sus 22 años, también vive en su hogar parental. Su caso es más normal si tenemos en cuenta que pocos jóvenes se han emancipado con dicha edad. Pero no por ello es una situación deseada. Ella ha terminado ya sus estudios universitarios por lo que esperaría poder valerse por sí misma a estas alturas, sin necesidad de sostén familiar. Al menos, el vivir con sus padres le permite ahorrar para poder seguir estudiando.

Rosa y Alberto, ambos con 25 años, viven en la actualidad una situación parecida: ambos se acaban de emancipar con sus respectivas parejas, pero con cierto temor respecto al futuro. Alberto, una vez liberado de la problemática económica que sufría en casa, ha podido por fin emanciparse gracias a la indemnización por despido y a que su pareja tiene trabajo. Rosa, de igual modo, se ha independizado después de estar 10 años en el mercado laboral: *“al andar así, en trabajos que estas poco tiempo, que no sabes lo que vas a durar.... Me he independizado ahora porque mi novio tiene trabajo fijo, pero es que sino no sabes dónde vas a acabar mañana, no te puedes ir de casa”*. El haber logrado pareja estable con trabajo indefinido le ha animado a lanzarse a la emancipación, pero sabe que el próximo mes, en el que no tiene garantizado trabajar, puede verse en serias dificultades para seguir emancipada:

Rosa: *“Yo sé que voy a trabajar hasta septiembre y sé lo que voy a cobrar hasta septiembre, pero claro luego tienes la duda de que va a ser de mí en septiembre. Por eso, todo depende como yo esté ahora, de como yo siga, me pueden coger aunque sea por unas horas, pues algo sacaría. Pero lo ves mal, que va a ser de mí en septiembre, que voy a hacer. Si no me cogerían pues estaría otra vez sin trabajo, pendiente de que me llamen.”*

En el problemático proceso de emancipación que sufre en el neoproletariado destaca el papel que juegan las *parejas*. Alberto mismo señala que su reciente emancipación no hubiera sido posible sin pareja, ni se lo hubiera planteado: más de la mitad del salario se iría en alquiler y en gastos. En el caso de Rosa la emancipación ha sido posible gracias a compartir habitación con su pareja y piso con su amiga. Recordemos que Aimar sólo pudo vivir emancipado mientras vivió con pareja, después de la ruptura y ante las condiciones de precariedad, tuvo que regresar al hogar parental.

Lorena, con 41 años, también vive en piso compartido, pero con otros cuatro estudiantes y trabajadoras/es en similares condiciones. Esta emancipación parcial es lo único que se puede permitir debido a las condiciones laborales que ha venido sufriendo, y quizás ni eso si la situación de desempleo en la que se encuentra actualmente se prolonga demasiado. Por mucho que quiera, no puede proyectar nada a medio plazo, debido a que la incertidumbre sobre si trabajará en el futuro paraliza toda proyección que haga. La lección es evidente: compartir gastos con otra persona, en la mayoría de los casos la pareja, es el principal modo de emanciparse con el que cuentan las trabajadoras y trabajadores vulnerables, y así afrontar la carestía de la vida actual para quién sufre las condiciones laborales y salariales del neoproletariado.

Oliver, con 58 años, tiene la suerte de que su mujer cuenta con trabajo, sino su situación económica se hubiera deteriorado de forma intensa con el despido, hasta el punto de que podría peligrar su autonomía económica actual. Con la prestación por desempleo que le queda (un año más) y los 7 u 8 años que le quedan hasta jubilarse, y ante las nulas expectativas de encontrar empleo, su situación sería muy grave si no contase con el respaldo parental.

Todos los entrevistados manifiestan tener o haber tenido problemas de emancipación debido a las condiciones laborales y salariales con las que contaban. La emancipación es el paso clave hacia la madurez (sólo a partir de ahí se pueden dar otros pasos de forma firme, como formar familia y similares). Si los neo-proletarios encuentran

tantas dificultades para realizar ésta, habría que considerar los riesgos de las consecuencias que de esta problemática derivan. La baja natalidad o la gran cantidad de jóvenes sin emancipar, son sólo manifestaciones de una problemática que en el largo plazo puede devenir en fenómenos de mayor gravedad.

8.3.2 Otros

Algunas/os de los trabajadoras/es entrevistadas/os nos han comunicado las consecuencias personales de sufrir condiciones laborales y salariales deterioradas. El efecto de la subordinación ultra-contractual tiene como contrapartida que la trabajadora renuncie, no sólo a parte de su vida, como cuando trabaja horas extra, sino también a la calidad de la misma, ya que las consecuencias de la sobre-explotación y la vulnerabilidad prolongada pueden afectar al cuerpo y a la psique humana de varias maneras diferentes.

Alberto declara haber sufrido varias consecuencias a lo largo de su estancia en el restaurante en el que sufrió la subordinación ultra-contractual. Una consecuencia evidente de trabajar 60 o 70 horas y 6 días a la semana es el ahogo de la vida social: *“yo hacía vida social a costa de quitarme horas de sueño, sino nada. Salías a las 5h y entrabas a las 8h, mal. Y el fin de semana eran más horas aún”*. Si trabajar ya ocupa la mitad del día que permanecemos despiertos, tener que trabajar media jornada más cada día agota todo resquicio de tiempo que pueda quedar para ocio y vida social.

No es la única consecuencia de la que nos informa Alberto. Declara haber *“pasado etapas muy duras”* en el restaurante en el que era sometido a subordinación ultra-contractual. Sufría estrés y frustración en el puesto de trabajo ante las condiciones que tenía que atender a los clientes, lo que le generaba insomnio mientras permaneció en dicho restaurante. Además, sentía cierta humillación por dicha situación: *“hace que estés muy a disgusto contigo mismo. Hace que te preguntes ¿Cómo puedes estar aguantando esta situación? ¿Por qué no haces algo? Pero claro, luego está la otra cara de la moneda, ya sabes porque no lo haces”*.

Es Oliver quién realmente ha sufrido el impacto de los problemas laborales en su calidad de vida y en su salud. Su caso refleja hasta qué punto puede afectar a una persona la problemática que se vive en el mundo laboral. Su despido con 57 años, además de la etapa anterior en la que fue maltratado por su jefe para que se fuera, le ha afectado severamente:

Oliver: *“Me doy cuenta de que todavía me hace daño, pensarlo, hablarlo. Me causó y me sigue causando problemas a nivel psicológico: ansiedad, depresión, insomnio, dolores de cabeza, etcétera. Ha sido muy duro. (...) y te influye en otras cosas: me influía en tener, en la época esta que he pasado y que todavía no he superado del todo, me ha supuesto tener que tomar pastillas para dormir, para la ansiedad, tener peor otras cosas como el colesterol, como una hernia. Una serie de factores que yo no tenía”*.

Para Oliver, haber perdido el trabajo de toda su vida, y los excesos que sufrió en él, le han supuesto uno de los mayores traumas de su vida. El malestar y la ansiedad le han afectado a su relación *“con mi familia, con mi entorno, con mis amigos y conmigo mismo. Te das cuenta de que tienes menos capacidad para reflexionar, para leer, que te cuesta más. Es todo peor”*. De hecho, Oliver es testigo de cómo el deterioro de las condiciones laborales ha afectado a todo su entorno:

Oliver: *“Hay gente que no se da cuenta del daño que hacen, del daño absoluto. Toda esta crisis de la que llevamos ya una década, ha afectado a todo el mundo de una manera negativa: el que ha perdido el trabajo pues ha perdido el trabajo, pero el que lo ha*

conservado lo ha conservado en unas condiciones peores. Y eso ha empeorado la salud y el bienestar de muchísima gente”.

Aimar también ha sufrido en su vida personal el deterioro de sus condiciones laborales. De la anterior empresa, de la que fue despedido, recuerda los malos momentos de estrés en el trabajo que luego se llevaba a casa. Del mismo modo, las horas y los horarios que debe trabajar le impiden hacer una vida social común y habitual, se ve impedido: *“es complicado coincidir con los demás”*. Para él ser trabajador precario implica varios perjuicios personales, en el que destaca *“no poder vivir sólo, es el gran problema. Tampoco poder hacer planes, grandes planes, es cómo «a ver qué pasa», siempre con ese runrún en la cabeza, sin planear nada porque no sabes lo que va a pasar”*. Por ello, Aimar no piensa en problemas a largo plazo, como la falta de cotización para jubilación. No se siente protegido por las instituciones sociales, teme el momento en el que se vuelva a quedar en desempleo por decisión de la empresa: sólo tendrá 4 meses de prestación y le quedarán unos 6 meses en desempleo sin ingresos. Si estuviera emancipado esta situación sería problemática para sus condiciones económicas.

Rosa también percibe cuanto le afecta ser trabajadora precaria a sus proyectos vitales, como formar una familia *“(me afecta) mucho, ahora mismo no podría, necesitaría tener un contrato fijo y estar ahí, con contrato sobre todo, para poderirme de casa con mi novio, tener hijos, tener un coche, lo que sea”*.

Los hallazgos a este respecto en la entrevista grupal también son sorprendentes, porque los trabajadores no fueron preguntados directamente por ellos, pero aparecieron en el fragor de la conversación. Cuando se les pregunta de forma abierta por cómo les afecta la contratación temporal, sus respuestas llegan a ser muy elocuentes:

Oscar: Estas cambiando de compañeros cada cierto tiempo y al final trabajas a disgusto, porque tú ya sabes que si le están echando a él, pueden echar a otro. Otro día te pueden echar a ti. Al final no vas a trabajar a gusto nunca, porque sabes que no vas a tener ahí futuro, porque ¿para qué voy a trabajar ahí a matarme si luego me van a echar a la calle?

Edorta: Yo creo que dedicas demasiado tiempo de tu vida a pensar en cosas que no deberías pensar: renovaciones, cómo gestionar tu dinero porque no tienes vacaciones, o cómo te pides unas vacaciones, que no tienes pagas extras... Muchas cosas de tu vida ¡Es que es un estrés que te generan ellos innecesario! (David: ¡Es un estrés continuo!) ¡Innecesario! ¡Que no necesitas! Y ves que otra gente no lo tiene, y ves que estas remando en la misma dirección pero que a ti te han dado un remo más corto ¡Un palo te han dado!

David: La vida allí es un estrés. Te afecta como trabajador y luego te lo llevas a casa. Estas todo el día dando vueltas a la cabeza, el curro, buah...

Edorta: ¡Te acuestas y te levantas pensando en el puto curro!

Elena: Al final también lo pagas con los demás. Tu mantienes tu vida social y dices: «no, es que no se decirte si dentro de dos meses me puedo ir de vacaciones contigo porque no sé si voy a esta aquí», si me voy a marchar a Arabia porque me lo dicen con una semana de antelación o incluso el día de antes o dos días ¡pues al final no te dejan vivir tu vida!”.

La precariedad es una doble agonía para el trabajador o la trabajadora que la sufra: por un lado, la misma precariedad le genera estrés y tormento que le repercute en su día a día; por otro lado, sufre, en la mayoría de los casos, la penosidad de un trabajo odioso. Ciertamente, determinados empleos y las condiciones laborales y salariales que conllevan (muchas veces fuera de la legalidad gracias a fenómenos como la subordinación ultracontractual) son verdaderamente odiosos para quién se encuentre abocado a realizarlos. Alberto es el que mejor ha expresado el infierno que puede suponer atravesar este tipo de situaciones: *“me minaba la cabeza”, “espero no volver un restaurante en la vida.*

Buscaré otra alternativa, de lo que sea". Y es él también quien mejor ha descrito el dilema en el que se encuentra un trabajador proletarizado (¿explotación o exclusión?), el funcionamiento interno de la subordinación ultra-contractual como forma de disciplinamiento de la clase trabajadora y la liberación que puede sentir un/a trabajador/a cuando desaparece la dependencia económica con el empleador:

Alberto: "Cuando vi que las cosas en casa se habían solucionado en casa, ahí mi situación en el puesto de trabajo fue totalmente distinta. Antes era «hay que hacerlo todo», pero ahí me empecé a decir: «que me da tiempo, bien; que no me da tiempo, que le den; si me echa que me eche». De hecho, el despido me lo he tomado como algo muy bueno para mí. Tengo un «des-estrés» acojonante. Me estoy replanteando el futuro de otra manera. Estoy recuperando mi vida. Estoy volviendo a vivir, y a vivir bien, ya no tengo ese estrés, estoy empezando a dormir. Antes tenía problemas para dormir. Para mí el despido ha sido algo muy bueno, una liberación, pero porque no tengo carga económica".

8.4 Variables clave

En este apartado vamos a exponer el análisis de la investigación empírica en función de las variables que anteriormente hemos definido como clave. El número limitado de entrevistas realizadas conlleva que éste sea un análisis superficial que simplemente nos permita sacar a la luz los elementos más destacables. Un análisis más profundo en este sentido requeriría un número mucho mayor de entrevistas que atendiese a los diferentes perfiles obtenidos de la combinación de variables, además de otras, como el sector al que se pertenece.

8.4.1 Estudios

En el ámbito de estudios, la primera evidencia es que ningún nivel de estudios parece estar libre de la degradación de las condiciones laborales y salariales que definen al neoproletariado, así como de las prácticas de subordinación ultra-contractual: Oliver, Lorena y Amaia, con estudios universitarios; Aimar, con un grado medio y un grado superior; Alberto, con dos grados medios; y Rosa, con el título de la ESO. Todos han sufrido el empleo temporal, el parcial, el desempleo, ciertos tipos de abusos y, en mayor o menor medida, la subordinación ultra-contractual.

La segunda evidencia es que, si bien ni ningún nivel de estudios se libra del deterioro de las condiciones laborales, éste sí que condiciona la intensidad con la que afecta la vulnerabilidad y los fenómenos derivados de ésta, al menos entre nuestras personas entrevistadas. Las trabajadoras con mayores estudios, Oliver, Lorena y Amaia, son quienes menos han sufrido el impacto de la subordinación ultra-contractual: Alberto y Rosa han sufrido niveles comparables subordinación ultra-contractual, aunque Rosa parece reflejar peores condiciones laborales y salariales, en consonancia con su menor nivel de estudios.

Sorprende el contraste entre Oliver, que accedió al mercado laboral en los años 80, y el resto de trabajadoras con estudios universitarios: Oliver trabajó de su profesión antes de terminar la carrera, aunque con condiciones precarias. En cambio, ni Amaia ni Lorena (ni muchas de las graduadas y graduados actuales) han podido acceder a un trabajo relacionado con sus estudios, ni siquiera habiendo pasado un año desde entonces (salvo las prácticas). Esto reafirma el desarrollo que hemos expuesto anteriormente: la suerte del

trabajador no depende tanto de la formación con la que se accede al mercado laboral, sino la situación de éste en el momento del acceso.

Los empleadores tienden a utilizar el factor estudios o formación a su favor de diversas maneras. Los hay que ofreciendo formación y experiencia abusan de trabajadoras y trabajadores en prácticas (el exjefe de Alberto y el de Lorena), otros que ofrecen formación como reclamo, sin que luego se dé una formación efectiva (en el caso de la ONG en la que trabajaba Lorena se limitaban a hacer juegos para ver “*quien daba más por la empresa*”). Algunos de ellos han recibido subvenciones por dicha formación.

También destacan otro tipo de fenómenos, como es la apuesta por la acumulación de formación y estudios para tratar de ampliar las oportunidades en el mercado laboral. Una apuesta peligrosa ya que, tal y como veníamos exponiendo en capítulos pretéritos, obtener formación ya no es garantía para librarse de las condiciones deterioradas del mercado laboral, y cada vez lo son menos en la medida que más trabajadoras y trabajadores apuestan por dicha opción.

De hecho, el cuarto fenómeno evidente es derivado del anterior: la sobre-cualificación (o la infra-ocupación), presente en tres de nuestras trabajadoras entrevistadas, Lorena, Aimar y Amaia, quienes tienen formación muy superior a la labor que realizan, o han realizado, en sus respectivos trabajos. Aimar y Amaia lo expresan con resignación: su trabajo lo podría hacer cualquiera, y ellos, con al menos cuatro años de formación profesional o universitaria, se ven abocados a este tipo de empleos. De hecho, Aimar reconoce que el haber estudiado el grado superior no le ha servido para mejorar un ápice su situación en el mercado laboral. Amaia expresa la frustración por verse atrapada en un trabajo alienante. Espera que sólo sea una situación transitoria y que la ampliación de su formación le permita acceder a “*un trabajo que no sea tan mecánico, de «te mando y haces»*”.

Es Alberto quién, de cierto modo, ha hecho valer sus estudios: cuenta con dos grados medios directamente relacionados con el sector en el que trabaja, la restauración. Pero declara amargamente que no se considera justamente valorado ni remunerado: su contrato fue durante años el de ayudante de cocina, y su remuneración apenas se elevaba 200€ sobre el Salario Mínimo Interprofesional. Es de esperar que quién se ha formado profesionalmente durante cuatro años y, además, haya adquirido experiencia durante años de trabajo en la cocina, adquiera una categoría y una remuneración mayor. Pero ni por esta vía las/os trabajadoras/es proletarizadas/os logran superar las condiciones deterioradas del mercado laboral.

En esta situación, en la que la vía de realizar estudios parece cada vez más agotada, cabe preguntarnos qué es lo que puede hacer un/a trabajador/a en la actualidad para sortear las miserias del mercado laboral. Parece ser que gran parte la suerte del/la trabajador/a se juega al nacer: pertenecer a una familia con recursos económicos y/o sociales que se puedan emplear para acceder a los mejores puestos (recordemos que tanto los conceptos de clase weberiano, marxista como el de durkheimniano reconocen este factor), contar con alguna habilidad o capacidad que permita destacar sobre los demás en el mercado laboral (sea intelectual, física, habilidad, carismática, etcétera) o desproveerse del sentido moral más común (lo que permite desplegar una actitud competitiva depredadora, caso de algunos empresarios que empezaron desde abajo, como del que nos informa Alberto). Pero para la gran mayoría de la población, aquella que habita en los estratos medios y bajos de la estructura social, la suerte está ya echada: la mayoría de los que han ingresado en el mercado laboral neoliberal van a sufrir sus elementos

disciplinantes (recordemos: desempleo, precariedad y bajos salarios), de una u otra manera, o posiblemente todas.

8.4.2 Edad

La variable edad no supone un factor causal en sí mismo, sólo refleja circunstancias y condiciones de un/a trabajador/a como son: la época en la que ha ingresado y permanecido en el mercado laboral, siendo las condiciones de éste las verdaderamente determinantes; la etapa personal en la que se encuentra en su trayectoria vital. Difícilmente podemos concebir conceptos como *juventud* o *madurez* aplicándolos a edades determinadas, sino más bien como etapas que se suceden en la trayectoria vital que cada persona, cuyos trayectos son cada vez más divergentes. Entre nuestros entrevistados nos hemos encontrado con personas que con 41 o 35 años podemos considerar como jóvenes, sobre todo, en relación a la superación duradera del reto de la emancipación, y en menor medida, con la formación de familia o proyectos similares.

Lorena, con 41 años, sería considerada como joven por quién no conociese su edad. Después de todo su vida recuerda mucho a la de cualquier joven, en piso compartido con estudiantes y trabajadores, con trabajos temporales poco duraderos y a medio camino entre la ciudad en la que se busca su futuro y el pueblo en el que reposa su colchón de seguridad: su familia, hogar al que puede volver si las circunstancias se ponen arduas.

Aimar, de hecho, difícilmente podría pasar por un hombre maduro, al igual que Lorena, su estilo de vida y su forma de ser reflejan la frescura de quien vive sin ataduras, sin grandes responsabilidades. Pero recordemos que si bien disfruta de dichas libertades, en realidad está restringido por las condiciones laborales de precariedad en las que se encuentra, lo cual no le permiten llevar a cabo un proyecto tan básico como la emancipación.

La juventud, anteriormente fase transitoria que ocupaba muy pocos años, se ha convertido en un limbo etario que lleva camino de convertirse en la etapa vital más larga, al menos para la presente generación de jóvenes y no tan jóvenes, y seguramente para las siguientes. Ésta es en realidad una trampa para todos aquellos que se ven atrapados permanentemente en las condiciones laborales que el mercado laboral reserva para la juventud (recordemos las tasas de temporalidad, los salarios, etcétera) y que por ello mismo se ven impedidos e incapacitados para transitar a la siguiente etapa, la madurez. Mientras tanto, la producción mediático-cultural se encarga de promocionar el ideal de la juventud con una estética de la misma que oculta las condiciones reales de la juventud.

8.4.3 Sexo

Debido al número limitado de entrevistas (pese a que haya una paridad entre ambos sexos) no hemos encontrado grandes diferencias en trabajadoras y trabajadores proletarizados. Evidentemente, los límites de nuestra capacidad no implican que dichas diferencias no existan, simplemente necesitaríamos un gran número de entrevistas diversificadas no sólo por sexo, sino también por sector, edad, formación y origen nacional para comprender con mayor profundidad las diferencias en función del sexo.

En nuestro análisis empírico solamente hemos hallado dos elementos que pueden suponer diferencias importantes en función del sexo. Uno dentro del ámbito laboral y otro fuera. Ambos elementos debemos comprenderlos como expresión de una sociedad

manifiestamente patriarcal, en la que la mujer realiza un papel secundario, auxiliar, cosificada, casi siempre subordinada y explotada en mayor medida de lo que lo es el varón.

El primer elemento a destacar se encuentra en el ámbito laboral y se corresponde con algunas experiencias vividas por Amaia en su trabajo como azafata de promoción. Dicha ocupación ya implica una cosificación de la mujer, la cual es empleada como reclamo, como mera imagen y sirvienta de una marca comercial que pretende vender su producto con maniquís humanos. Es esta *exposición* la que podemos entrever en las palabras de Amaia cuando expresa el disgusto que le suponía aquel empleo.

El segundo elemento, ya en el ámbito vital, puede adquirir mayor gravedad, aunque de forma más indirecta. En el apartado sobre la emancipación exponíamos que en la actualidad una de las principales estrategias de emancipación es la vida en pareja, la cual permite repartir los gastos, con el importante ahorro que ello supone. Sólo de esta manera han logrado emanciparse la mayoría de nuestros entrevistados (junto al compartir piso con terceras personas) y quien ha finalizado la relación con su pareja se ha visto obligado a volver al hogar parental.

Esta necesidad de vivir en pareja para afrontar la emancipación puede devenir en una grave problemática para la mujer por dos motivos. El primero es que la mujer se encuentra en el mercado laboral con condiciones y salarios significativamente peores (más temporalidad, más parcialidad, más desempleo y menores salarios), lo que obstaculiza en mayor medida que para los hombres su capacidad de autonomía económica y emancipación. El segundo refiere al carácter patriarcal de la sociedad, en la cual algunos hombres pueden (y de hecho, lo hacen) hacer valer sus mejores oportunidades en el mercado laboral para situar a su pareja en un estado de dependencia, ya que ella misma va a encontrar serias dificultades para lograr una autonomía económica propia. Dicho estado de dependencia puede derivar luego en formas de explotación, dominación y maltrato que sufren muchas mujeres cada día.

De este modo, la mujer no sólo se ve explotada y subordinada a su empleador o empleadora, la vulnerabilidad puede implicar que también lo sea a manos de su pareja en relación directa con sus posibilidades en el mercado laboral. Es una prolongación del modo de dominación de la mujer del anterior modelo de familia burgués: si antes el hombre trabajaba asalariadamente (lo que le otorgaba el poder económico en el hogar) y la mujer quedaba en casa subordinada, en la actualidad, la incorporación de la mujer al mundo laboral no ha logrado realizar la autonomía de ésta en gran parte de casos, debido a las condiciones de mayor degradación laboral y salarial que sufren.

9 Conclusiones

Para concluir la tesis, en este último capítulo presentamos los principales hallazgos y desarrollos realizados en esta investigación. Recordemos que uno de los principales objetivos de ésta es aportar concepciones y herramientas teóricas que permitan una mejor comprensión de las problemáticas que nos ocupan. Con ese fin hemos profundizado en los trabajos teóricos más pertinentes realizados hasta la fecha, hemos analizado empíricamente, en sentido deductivo, dichas tendencias a nivel internacional y sobre todo en el caso del Estado español, y en este capítulo trataremos de inducir los principales hallazgos en forma de desarrollos y conceptos teóricos que tratan de sintetizar el contenido de esta investigación.

En el capítulo introductorio de esta investigación hemos señalado tres preguntas de investigación que nos servirán para exponer los principales hallazgos y desarrollos realizados en esta tesis.

En el marco teórico hemos tratado de responder a la siguiente cuestión: ¿qué factores estructurales han podido incidir en el auge de la precariedad, los bajos salarios y el desempleo durante la etapa neoliberal? Primero, debemos situar históricamente el proceso de degradación laboral como fase posterior al auge del modelo social, en el que el trabajo fue consagrado como derecho social fundamental. Fue la crisis de dicho modelo, y su superación por el modelo neoliberal, la que trajo consigo una serie de transformaciones que adulterarían desde entonces las condiciones de trabajo que hasta entonces se consideraban como estándar. Hemos identificado una serie de factores que inciden en el auge de las tendencias problemáticas aquí investigadas:

En el ámbito económico destacamos cuatro factores: el desajuste elemental en el mercado de trabajo, resultado del desequilibrio cada vez mayor (debido a factores como el aumento de productividad) entre la fuerza de trabajo ofertada por la clase trabajadora y la demandada por la clase capitalista; la Globalización y la apertura de los mercados a la competencia en costes laborales, con fenómenos la deslocalización (con las repercusiones en la relación capital – trabajo que ello ha tenido); el cambio de políticas macro-económicas, abandonando las políticas expansivas que impulsaban el pleno empleo, pasando a tratar de contener la inflación; y, por último, la *hiper-acumulación de capital* y las dificultades para mantener las tasas de crecimiento económico que permitan

la mejora de las condiciones laborales (sobre todo cuando éstas se han sacrificado para alcanzar el crecimiento económico).

Identificamos principalmente tres factores sociológicos que han incidido en el impacto de las tendencias estudiadas: los cambios socio-culturales que se han venido sucediendo desde finales de los 60, con el auge de los postulados posmodernos y su consolidación como cultura dominante, como aspecto social del modelo neoliberal; la posmodernización también se ha trasladado al ámbito académico, donde han triunfado perspectivas y criterios epistemológicos y ontológicos (reduccionistas y nihilistas, afines a la disolución de lo social) que han dinamitado todo criterio científico que trate de abordar la realidad socio-económica desde una perspectiva holística y crítica; la economía es a excepción de esta transformación académica, en ella se ha producido el regreso retrógrado de los postulados neo-clásicos reformulados por economistas neoliberales; estas transformaciones socio-culturales y académicas se han correspondido con cambios en el ámbito político, donde los partidos tradicionalmente representantes de la clase trabajadora han abandonado a ésta como sujeto político para enfocarse sobre la *clase media*, asumiendo los postulados sociales y económicos del neoliberalismo (*postpolítica*).

En el ámbito jurídico también se han dado importantes transformaciones: la desmantelación parcial del Derecho del Trabajo durante las últimas décadas ha supuesto el vaciamiento de algunos de sus principales fundamentos, con fenómenos como la *descausalización* del despido, el fin del contrato indefinido y estable como relación estándar en el ámbito laboral o el desplazamiento terminológico desde *trabajo* a *empleo* como objeto de intervención; si el Derecho del Trabajo surgió como rama jurídica destinada a ejercer una función tuitiva sobre la parte débil de la relación laboral, el trabajo, durante la etapa neoliberal ha pasado a ser instrumentalizado para una función diametralmente opuesta a la original, la de permitir legislar condiciones contractuales laborales que ni siquiera serían posibles con el derecho mercantil. Se han producido importantes reformas de la legislación laboral, con la justificación de la flexibilización, creando nuevas formas contractuales que dilapidan la estabilidad de la trabajadora en el empleo. Lejos de ser formas de contratación excepcionales o menores (tal y como se justifican según la ley), éstas han adquirido una presencia amplia en el mercado laboral, reduciendo el número de empleos estables. También han sido reformados otros puntos sensibles, como la negociación colectiva, que fortalecen la posición del capital frente al trabajo.

Estos son los principales factores que hemos identificado entre la multitud de fenómenos y transformaciones que se han sucedido durante las últimas décadas. Realmente son fenómenos de carácter estructural que se pueden identificar como propios del modelo neoliberal.

Para la parte empírica de la investigación planteábamos dos preguntas. La primera era ¿Qué alcance han tenido dichos fenómenos en el Estado español y a nivel internacional durante las tres últimas décadas? Hemos hallado datos cuantitativos que vienen a confirmar los planteamientos que hemos realizado en este sentido.

Primero, podemos identificar tres fases desde que se iniciara la etapa neoliberal: la fase de prosperidad desde los años 80 hasta el impacto de la crisis 2008 (fase que también tuvo notorias crisis), la fase de crisis (2008 – 2013) y la fase de supuesta recuperación posterior (2013 -2017). Una de las principales tendencias, sobre todo en el Estado español, ha sido el auge de la contratación temporal: después de su regulación del en los años 80, la tasa de temporalidad se consolidó por encima del 30% ya en los 90, alcanzando tasas que a partir de 1995 rondaron el 33% hasta 2006, previo inicio de la

crisis. Con la destrucción de empleo producida por ésta, la tasa de temporalidad bajó hasta el 21% en 2013, punto de inflexión en la que la recuperación económica ha generado un nuevo auge de la tasa de temporalidad, hasta el 26.4% en 2016. Desde 2012, año en el que se inicia la recuperación, los empleos temporales han aumentado 10 veces más que los trabajos indefinidos, un 25% frente a un 2,5% respectivamente. Los últimos datos señalan que más del 90% de los trabajadores temporales lo hacen de forma involuntaria (preferirían tener un contrato indefinido).

El trabajo parcial también ha aumentado espectacularmente durante toda la etapa neoliberal. Desde 1995 a 2012 aumentó en un 553%, casi 10 veces más que el aumento de empleos a jornada completa (un 56%). En 2016 son 2.557.000 las trabajadoras y trabajadores con jornada de trabajo parcial, el 16% del total, de los cuales el 64% son involuntarios y la mayoría mujeres. El auge del desempleo estructural ha sido una tendencia central en la etapa neoliberal. Éste se situó en el Estado español, a partir de los años 80, en una tasa siempre por encima siempre del 8%. En 2007 alcanzó el punto más bajo, antes de que el inicio de la crisis disparara la tasa de desempleo hasta el 28% en 2013. La recuperación posterior ha permitido reducir parcialmente dicha tasa, hasta el 17% en 2017, el doble a la tasa anterior de la crisis. Estimaciones más precisas, como las del Banco Central Europeo, establecen que la verdadera tasa de desempleo roza el 30% de la población activa en 2016, con 6.732.000 de desempleados. El 11% de la población activa eran desempleados de más de un año de duración en 2016.

La degradación también se ha dado en las condiciones salariales. Antes de la crisis los salarios siguieron una evolución dispar: los salarios por encima de la mediana aumentaron, sobre todo aquellos que ya eran más altos, mientras que los situados por debajo de la mediana se estancaron e incluso redujeron en el caso de los más bajos. El posterior impacto de la crisis generó una caída de los salarios que afectó a una mayoría de los trabajadores: de 2007 a 2015 la cantidad de trabajadoras y trabajadores que cobran menos del SMI ha aumentado en un 26% mientras se han reducido en un 19% aquellos que cobran por encima del SMI (de 14.106.000 a 11.388.000). Dicha degradación ha sido intensa entre aquellos que se sitúan por debajo de la mediana, especialmente entre los deciles más bajos; la tendencia es inversa si observamos el decil y los percentiles superiores, principales beneficiados de las subidas de salarios. La evolución de los precios en este periodo ha agravado la pérdida de poder adquisitivo de gran cantidad de salarios, sobre todos los situados en los estratos bajos. El porcentaje de trabajadoras y trabajadores que cobran un salario bajo es bastante alto: el 61% del total de quienes trabajaron en 2015, 10.476.000 trabajadoras y trabajadores.

A nivel internacional hallamos un claro auge de las tendencias investigadas, lo que apunta a su carácter sistémico y estructural, aunque la intensidad de las mismas no suele ser tan alta como lo son en el Estado español, el cual se encuentra en los peores países de Europa en aspectos como la desigualdad económica y salarial, tasa de desempleo, porcentaje de trabajadores pobres, pobreza infantil, tasa de temporalidad, etcétera.

Debemos retener tres ideas sobre la evolución de las tendencias que constituyen la vulnerabilidad: durante la fase de prosperidad estas tendencias ya se encontraban significativamente en auge; el impacto de la crisis intensificó unas (desempleo, degradación salarial y trabajo parcial) y neutralizó otras (temporalidad, por la alta fragilidad de dicho empleo); el periodo de recuperación ha vuelto a intensificar la incidencia de éstas, de modo que vuelven a aumentar el número de trabajadoras y trabajadores precarios (sobre todo en forma de temporalidad involuntaria) y aquellos que cuentan con salarios bajos.

La segunda cuestión que hemos planteado para el análisis empírico, esta vez desde una perspectiva cualitativa, la hemos formulado a través de dos preguntas: ¿de qué formas pueden afectar la precariedad, los salarios bajos y altas tasas de desempleo en la relación del/ de la trabajador/a con su empleador/a? ¿Qué repercusiones tienen dichas condiciones en la vida del/de la trabajador/a?

Tal y como exponíamos en la introducción, la relación laboral entre trabajador y empresa, entre empleada y empleadora, será siempre una relación de poder entre dos partes con opuestos intereses inherentes. La degradación laboral supone un realineamiento de los factores que de forma directa condicionan dicha relación laboral, realineamiento que fortalece la posición del empleador o la empresa tanto en la negociación que precede al contrato (trabajadoras y trabajadores aceptan contratos con salarios y condiciones peores) como en la materialización de la relación laboral, desequilibrio de poder que puede dar lugar a formas de subordinación ultra-contractual propiciadas precisamente por factores (miedo al despido, a la no renovación o al ostracismo profesional) generados por las tendencias que aquí nos ocupan. Además, trabajadoras y trabajadores que se hallan bajo condiciones de vulnerabilidad tienen mayores dificultades para defender y hacer valer sus derechos laborales. Pero más grave es la situación derivada de la facilitación del despido y de la descausalización del despido, ya que permite el uso arbitrario del despido-represalia a trabajadoras y trabajadores indefinidos que se confronten con la empresa, lo cual puede servir a ésta tanto de amenaza como de factor disciplinante para el resto de la plantilla.

Respecto al ámbito personal, la vulnerabilidad se materializa en diversas problemáticas, entre las que podemos destacar algunas. Una de las principales es la dificultad para emanciparse con la que se encuentran muchas trabajadoras y trabajadores vulnerables. Tal y como venimos exponiendo, la degradación del mercado laboral actúa como factor disciplinante que perpetúa la dependencia de la clase trabajadora respecto al sistema asalariado, pero esta dependencia se traslada también hasta el ámbito social, donde la vulnerabilidad del neoproletariado impide y casi imposibilita la más elemental emancipación personal, la del hogar parental. Bajos e intermitentes salarios junto a algunas tendencias del mercado (el precio de vivienda y energía) impiden la realización de un trayecto vital proyectado a medio y largo plazo y perpetúan la predisposición de trabajadoras y trabajadores para estar continuamente buscando o tratando de mantener el empleo y reciclarse profesionalmente a la expectativa de las demandas de los empleadores.

La exposición prolongada a las condiciones de vulnerabilidad supone para quien las sufre un agravio vital considerable. Quién está expuesta/o a estas condiciones no las sufre simplemente como amenaza o como peligro potencial, sino como perjuicio real en forma de fracaso, frustración y derrota, que deriva en múltiples problemas tanto económicos, como psicológicos, sociales y de bienestar. La precariedad y la explotación laboral no extinguen vidas, pero las destruyen, hacen de ellas casi un infierno para las miles de personas que se ven sometidas a ellas.

En definitiva, el auge durante la etapa neoliberal de las tendencias que componen la degradación del mercado laboral supone para una parte cada vez mayor de la población un deterioro tanto en el ámbito laboral como en el ámbito vital, ya que la centralidad del trabajo como elemento vertebrador de nuestra sociedad genera intensas consecuencias problemáticas cuando no se accede a aquel en las condiciones normales y deseables (un trabajo indefinido, estable y protegido).

A continuación procedemos a revisar las hipótesis planteadas al inicio de ésta investigación. Recordemos que éstas fueron formuladas a partir del marco teórico que en principio se desarrolló en torno a la degradación del mercado laboral. Por lo tanto, dichas hipótesis fueron planteadas a posteriori de una intensa profundización teórica en la materia, por lo tanto nuestra intención es validarlas o rechazarlas a la luz del trabajo empírico realizado, intención que no se ha podido cumplir del todo:

Hipótesis 1: *Las nuevas condiciones en forma de precariedad, bajos salarios y altas tasas de desempleo dan lugar a un nuevo tipo de trabajador/a en el dual mercado de trabajo, que se define en oposición al/la trabajador/a estable y protegido/a del modelo social: el/la neo-proletario/a.*

Válida con matices: ciertamente, cuando el trabajador o trabajadora se halla en condiciones de vulnerabilidad (contrato inestable, menor jornada o bajo salario) y las condiciones económicas (desajuste elemental en el mercado de trabajo) y jurídicas (legislación laboral flexible) son desfavorables a la posición de la clase trabajadora frente a la clase capitalista, tal y como han sido las tendencias dominantes durante la etapa neoliberal, la relación laboral se transforma retrotrayendo a parte de la clase trabajadora a condiciones que recuerdan a las sufridas por el proletariado, el tipo de trabajador dominante antes de que se consolidase el modelo social.

La semejanza entre proletariado y neo-proletariado se da en el sentido de que ambos tipos de trabajador se ven sometidos a la lógica del mercado (*trabajo como mercancía* frente al *trabajo como derecho*, tal y como se consagró en el modelo social), lógica que genera vulnerabilidad como dispositivo disciplinante inherente. De este modo, el neoproletariado, al igual que el proletariado decimonónico, se ve sumido a la condición de persona vulnerable a las tendencias del mercado que le pueden hacer caer en la miseria o arruinar su vida. En dicha lógica de mercado, el neoproletariado está formado por todos aquellos trabajadores que acceden al mercado laboral ofreciendo fuerza de trabajo infra-demandada por los empleadores, lo que les devalúa como sujetos productivos y como mercancía. Se trata de un nuevo tipo de trabajador (respecto al trabajador estable y protegido del modelo social) porque las condiciones mencionadas alteran en sentido cualitativo la relación laboral entre trabajador y empleador, transforman de forma definitiva tanto los términos en los que se materializa contratación como la actitud y predisposición de la trabajadora, dando lugar a las múltiples novedades que en gestión laboral han aparecido durante las últimas décadas a partir de las nuevas condiciones económicas.

Debemos incidir en una matización: la categoría de neo-proletariado no es categórica, en el sentido de que no se puede establecer una clara delimitación que señale quién lo es y quién no. La vulnerabilidad y los riesgos de verse atrapado por la lógica del mercado son amenazas que también penden sobre trabajadoras y trabajadores que, a priori, no podríamos definir como neo-proletarios. Es el caso de trabajadoras y trabajadores indefinidas que, gracias a la descausalización y la reducción del coste del despido, sienten sobre sí la amenaza del despido, el cual puede tomar la forma de despido-represalia si no satisfacen las exigencias de sus empleadores. Ello nos lleva a la idea de considerar que dicha categoría, ser neo-proletario/a, es también cuestión de intensidad: unos se encuentran más proletarizados que otros.

Hipótesis 2: *Estas problemáticas investigadas no son residuales, ni contingentes, ni accidentales, ni secuelas pormenores o marginales derivadas de imperfecciones de un sistema armónico. Son en realidad fenómenos integrados en el funcionamiento del mercado asalariado capitalista como factores disciplinantes.*

Válida: A la luz del trabajo empírico de tipo cuantitativo, en el que se exponen datos que dan constancia del auge a nivel internacional y global durante las últimas décadas de tendencias que muestran una clara degradación para la clase trabajadora en dos sentidos. Primero, en el auge del *empleo atípico*, compuesto principalmente de formas de trabajo precarias, que se ha dado tanto de forma global como en los países con economías desarrolladas (los de nuestro entorno y los de nuestro tipo). En segundo lugar, del mismo modo, los salarios han sufrido un importante deterioro, no sólo porque ya no aumenten en las proporciones que lo hacían durante el modelo social, sino porque para una gran mayoría de la población de los países con economías desarrolladas se han estancado e incluso se han reducido, aumentando tanto la desigualdad salarial intra-estatal como a nivel global. Estas tendencias están tan extendidas y consolidadas que podemos calificarlas como estructurales, es decir, obedecen a factores del sistema económico y a condiciones históricas y socio-económicas determinadas; no pueden achacarse a factores individuales.

Respecto a su función como factores integrados en el funcionamiento del sistema capitalista, tenemos dos consideraciones que, según nuestro criterio, así lo demuestran (en la medida que puede ser demostrado). La primera es el impacto real que estas tendencias han tenido: la contención salarial, la destrucción de empleo y la flexibilización de las relaciones laborales permitieron superar la crisis del modelo social e impulsar (entre otros muchos factores) la dinámica económica durante la etapa neoliberal.

La segunda consideración es el origen político de estas tendencias, en el sentido de que son el resultado de una serie de decisiones y nuevas estrategias políticas a partir de finales de los 70 (flexibilización laboral, fin de las políticas de pleno empleo, etcétera). Dicho origen político es más evidente cuando comprobamos que las continuas reformas laborales realizadas en el Estado español desde los 80 no han querido solucionar dichas tendencias (pese a la grave problemática social que suponen), sino, en sentido contrario, han profundizado en la legislación que propicia el impacto de éstas. De hecho, una vez acontecida la crisis del modelo neoliberal, la reducción de los costes laborales así como la legislación en pro de mayor eficiencia laboral han sido los objetivos declarados de la estrategia económico-política seguida por los diferentes gobiernos. Por esto, podemos aceptar, al menos, que son factores integrados en el sistema capitalista actual, aunque la importancia de su función disciplinante es incierta (son factores integrados en el sistema, pero no solamente disciplinantes).

Hipótesis 3: *Las condiciones constitutivas de vulnerabilidad (aquellas que sufre el neoproletariado) pueden propiciar situaciones de subordinación ultra-contractual: facilitan que el/la empleador/a intensifique la subordinación del/la empleado/a más allá de lo establecido en el contrato (realización de horas extra, tareas, cambios de jornada y horario, renuncia a derechos laborales, dependencia respecto al empleador habitual, etc.).*

Válida: la información investigada a partir de las entrevistas y de la entrevista grupal dejan una conclusión inequívoca, la de que las condiciones que constituyen la vulnerabilidad de trabajadoras y trabajadores pueden dar lugar a relaciones laborales en las que el empleador puede intensificar la subordinación de éstos más allá de lo pactado

en el contrato gracias a la coerción que supone para trabajadoras o trabajadores la amenaza de perder el empleo (por despido o no renovación) o el ostracismo profesional. Desde luego, esto no implica que este tipo de prácticas abusivas se den siempre que se dan dichas condiciones de vulnerabilidad, haría falta una investigación empírica cuantitativa para analizar esta cuestión. Aquí la cuestión es comprender que esta dimensión opaca de la relación laboral existe, en mayor o menor medida, pero se da de hecho para una parte significativa de la clase trabajadora.

Cabe destacar, como apuntábamos anteriormente, que la vulnerabilidad y la lógica de proletarización afectan también a quién en principio escaparía de ella. Nos encontramos, por tanto, una transformación de la relación laboral que afecta a amplias capas de trabajadoras y trabajadores, más allá de quienes viven en condiciones de vulnerabilidad.

Hipótesis 4: *Las condiciones derivadas de la precariedad y de la escasez salarial se materializan en intensas problemáticas en la trayectoria vital de las/os trabajadoras/es que las sufren. La intensidad y la forma que adquiere dicha problemática diverge según el perfil del trabajador que las sufre, en función de tres variables que consideramos clave: edad, sexo y estudios.*

Valida con matices: exponer que la problemática laboral en forma de precariedad, desempleo y bajos salarios supone un importante agravio para quién las sufre no es una aportación que sea novedosa, ya que existen abundantes investigaciones que lo han demostrado anteriormente. En este sentido, nosotros solamente podemos profundizar en dicho planteamiento, por lo que nuestros hallazgos simplemente clarifican cómo se materializa dicha problemática en el caso que nos ocupa. A raíz de las variables elegidas, podemos señalar las diferentes dificultades a las que se enfrentan los neo-proletarios: los jóvenes (y no tan jóvenes) tienen serios obstáculos para su emancipación, lo que genera nuevas dependencias (respecto a padres y parejas) que impiden la autonomía personal; para las mujeres las dependencias generadas pueden dar lugar a nuevos abusos en el ámbito social derivados del carácter patriarcal de nuestra sociedad (si depende económicamente de su pareja y éste se vale de ello); trabajadoras y trabajadores que entran en condiciones de vulnerabilidad con mayor edad pueden sufrir el colapso de su trayectoria vital proyectada y el ocaso prematuro de su vida laboral (caso de trabajadoras y trabajadores indefinidos próximos a la jubilación despedidos). Sin embargo, si bien hallamos importantes diferencias cuantitativas en función de la variable estudios (los trabajadores con menos estudios sufren en mayor medida vulnerabilidad), la problemática que implica la vulnerabilidad apenas varía cualitativamente entre trabajadores de diferente formación o estudios.

Debemos señalar que, si bien nosotros hemos fijado nuestra atención en las tres variables mencionadas, existen muchos otros factores que inciden en el impacto de las tendencias estudiadas. Factores como estatus social, sector de actividad, existencia de cargas familiares, situación patrimonial, redes de apoyo, origen nacional, etcétera. Un estudio de las mismas excede las posibilidades y limitaciones de esta investigación, pero componen un fértil campo de estudio para nuevas investigaciones.

De cara a realizar la aportación teórica que toda investigación científica persigue, procedemos a conceptualizar los principales hallazgos y desarrollos realizados en esta tesis. Queremos centrarnos en tres conceptos, *neoproletariado*, *proceso de proletarización* y *subordinación ultra-contractual*, para aportarlos como herramientas conceptuales que sirvan para una mejor comprensión teórica del problema analizado en

esta investigación. El primer concepto, debe servir para identificar, cuantificar y analizar a toda esa masa de trabajadoras y trabajadores que se hallan en condiciones que les constituyen como un nuevo tipo de trabajador; el segundo, está destinado a desentrañar la lógica por la cual una parte cada vez mayor de trabajadoras y trabajadores caen en condiciones de vulnerabilidad (y así poder identificar los factores que propician el auge de las mismas); el tercero sirve para establecer una categoría de algunas de las principales consecuencias en la relación laboral que del impacto de dichas tendencias derivan.

«*Neoproletariado*»

Definimos como neoproletariado a las trabajadoras y trabajadores que se hallan en condiciones de *vulnerabilidad*. Identificamos como constitutivas de *vulnerabilidad* dos tipos de condiciones: a partir de la *condición contractual*, que refiere a todas aquellas situaciones contractuales que no se corresponden con el *trabajo de referencia* en términos de duración (indefinida), jornada (completa) y protección (estabilidad, relación normalizada y amparo legal); y a partir de la *condición salarial*, que designa a quienes tienen un salario que puede considerarse como *salario bajo*, esto es, menor a dos terceras partes del salario medio. También incluimos a trabajadores que, estando en situación coyuntural de desempleo, han participado en el mercado laboral durante el último año.

«*Proceso de proletarización*»

En una situación de desequilibrio del mercado laboral, en la que los empleos disponibles son significativamente menores al número de trabajadores que aspiran a ellos, se dará una competencia a la baja (lógica de *trabajo como mercancía* sólo limitada por la legislación laboral existente) entre trabajadoras y trabajadores hasta aceptar las condiciones que constituyen la vulnerabilidad (salarios bajos y contratos precarios). Dicha competencia se realiza en función del *capital incorporado* (que permite superar la competencia contra otros/as trabajadores/as) y *capital externo* (muchas veces legado por vía familiar, y que permite acceder a mejores empleos gracias a factores extra-laborales).

«*Subordinación ultra-contractual*»

Situación en la que el empleador puede intensificar la subordinación del/la trabajador/a más allá de lo pactado en el contrato laboral gracias a la situación de *vulnerabilidad* que sufre el/la trabajador/a (miedo al despido, dependencia del puesto de trabajo, baja protección jurídico-laboral y social). En el momento en el que el trabajador o trabajadora está predispuesto/a a dicha subordinación ultra-contractual, ya existe de facto (aunque el empleador no haga uso directo de ella).

Estos conceptos pueden servir para abrir nuevas vías de investigación -sobre todo dentro de la sociología del trabajo- que afronten la complejidad y conflictividad de una relación tan importante y central como es la laboral en nuestra sociedad. Es de suponer que las tendencias aquí investigadas se van a intensificar en los próximos años, consolidándose como elementos centrales del sistema asalariado (y no como fenómenos periféricos, residuales, o marginales, esto es, como consecuencias erráticas de un sistema por lo demás armonioso, tal y como se vienen concibiendo hasta ahora), por lo que es necesario atender a los fenómenos y transformaciones que las acompañan.

Consideramos que pueden realizarse investigaciones en mayor profundidad de estos fenómenos. Primero, analizando el aspecto cualitativo de los mismos, identificando las variadas formas y en los diferentes ámbitos en los que se pueden dar, teniendo en cuenta tanto las variables que nosotros hemos utilizado como muchas otras que interfieren en el impacto de los mismos. Entrevistas, grupos de discusión e incluso observaciones participantes pueden dar cuenta de las múltiples formas que puede adquirir la subordinación ultra-contractual, de las situaciones que la motivan, de los excesos que se cometen. Un análisis cuantitativo de datos primarios (a partir de encuestas diseñadas para bajo dicha concepción) puede ofrecernos una perspectiva aproximada del número de población trabajadora que se halla bajo estas condiciones de vulnerabilidad, así como del alcance e intensidad de prácticas y situaciones que hemos identificado como subordinación ultra-contractual.

Merecen ser también tenidas en cuenta diferentes cuestiones en torno a esta concepción, ya que señalan su importancia en determinadas circunstancias. Es el caso de las consecuencias que podría tener la subordinación ultra-contractual en determinados sectores y profesiones. Nuestro trabajo empírico se ha enfocado sobre sectores y situaciones donde son habituales formas de trabajo precario (hostelería, servicios e industria) y en los que la subordinación ultra-contractual se materializa en una intensificación de la explotación. Pero una investigación más en profundidad debería atender al impacto que la vulnerabilidad y la subordinación ultra-contractual podría tener en determinadas profesiones que por su naturaleza o por sus condiciones pueden suponer una transgresión mayor.

Consideramos el impacto que estas formas de subordinación ultra-contractual pueden tener en sectores como la seguridad o la sanidad privada: una médica o un enfermero se pueden ver presionadas para limitar el gasto en material médico, con el perjuicio para el paciente que ello supone. Un vigilante de seguridad privado puede verse persuadido de cometer acciones que pongan la vida de otros en riesgo o a sí mismos. Otro caso destacable, y que en la actualidad puede estar ya presente, es el de los medios de comunicación: un/a periodista que se halle en condiciones de vulnerabilidad se plegará a los deseos de los dueños de su puesto de trabajo, abandonando los principios deontológicos asociados a dicha profesión (como la objetividad y la imparcialidad), la cual surgió como un servicio básico de la sociedad (servicio al que tiene derecho la ciudadanía) pero que ha tendido a estar subordinada a los intereses del propietario: periodistas (incluso el director o directora de turno) deberán rendir cuentas a inversores y directivos, quienes pueden hacer imperar sus intereses ideológicos⁹⁶ sometiendo la posible resistencia deontológica del periodista o director gracias a la coerción que supone para ellos el miedo al despido (o a la no renovación o al ostracismo profesional). Del mismo modo, científicos se plegarán a los intereses de quienes les financian; artistas y productores culturales reproducirán el mensaje de quién pone los medios y recursos.

⁹⁶ Como caso reciente y pertinente que refleja este tipo de prácticas en el sector de los medios de comunicación: el periódico El País ha despedido recientemente a John Carlin por salirse de la de la (dura) línea editorial del periódico respecto al proceso soberanista en Catalunya (Fuente: http://www.elnacional.cat/es/politica/john-carlin-el-pais-despedido_201039_102.html). No es el único caso en este mismo medio, donde otros muchos periodistas y escritores lo han abandonado por motivos similares. Si esto pasa con periodistas consagrados y con prestigio (que no sufren la vulnerabilidad), cabría preguntarse hasta qué extremos se llegará en el caso de becarios y periodistas nóveles. El acceso masivo de estudiantes a la carrera de periodismo junto a la crisis del sector, sobre todo los medios de información físicos, ha generado una gran incertidumbre y precariedad para muchos periodistas que ven amenazado su puesto de trabajo, y para las propias empresas, que han tenido que venderse al inversores exteriores que sostienen la pervivencia de la misma.

Estos ejemplos reflejan la importancia de los fenómenos aquí estudiados: no es meramente una cuestión económica, sino un recurso de poder que los poseedores de los empleos tienen a sus disposición, poder para controlar los principales recursos y servicios de una sociedad y manejarlos a su favor.

En último lugar, queremos condensar el contenido de toda la investigación en una síntesis que resuma las principales aportaciones de la misma y señale, además, una serie de reflexiones sobre los hallazgos de esta investigación. Lo primero a tener en cuenta es el carácter histórico del modelo neoliberal, el cual ha consolidado un nuevo ajuste y configuración de la relación capital – trabajo, una vez que la configuración anterior, la del modelo social, entró en crisis. El neoliberalismo ha transformado la relación laboral hacia una nueva forma en la que se intensifica la explotación cuantitativa y cualitativa de trabajadoras y trabajadores para potenciar la rentabilidad del capital y fomentar así el crecimiento económico. Además, al mismo tiempo, se han vencido las resistencias y movilizaciones de la combativa clase trabajadora que amenazó la estabilidad del sistema asalariado sobre todo a partir de Mayo del 68.

Estas transformaciones introducidas en la etapa neoliberal se han producido a partir de los factores anteriormente expuestos y que podemos sintetizar en: una evolución económica que perjudicaba la posición de fuerza del trabajo; transformaciones socio-culturales que han dilapidado la conciencia de clase trabajadora y el poder político de ésta; y transformaciones jurídicas que han desmantelado parte de los derechos consagrados durante la etapa anterior. El resultado ha sido la vuelta del *trabajo como mercancía*, en el cual la lógica de mercado se impone mediante el impacto de la precariedad, el desempleo y los salarios bajos como mecanismos disciplinantes que perpetúan la dependencia de la clase trabajadora al sistema asalariado y sofocan la resistencia de ésta.

Democracia vs Plutocracia

La realidad actual exige una vuelta a la teoría marxista, a conceptos y desarrollos generados en ésta que demuestran tener un gran poder explicativo en la crítica situación actual. El modelo social sirvió para neutralizar (reforma mediante, en vez de revolución) parte de las contradicciones inherentes al sistema capitalista que tan certeramente Marx había analizado. Fue el triunfo del modelo social el que pareció acabar con los pronósticos realizados por Marx, y ha sido precisamente la crisis de éste y su superación por el modelo neoliberal lo que ha vuelto a destapar tendencias que ya fueron estudiadas por él. Ha sido necesario que el modelo neoliberal entrase en crisis para despejar la ilusión de supuesta prosperidad general: sólo los mejor situados en la estructura socio-económica, aquellos asociados a la posesión o gestión del capital, han prosperado durante la etapa neoliberal, mientras que lo que hasta ahora ha sido la clase media ha sufrido la degradación de sus condiciones laborales y socio-económicas debido al proceso de proletarización al que se ha visto sometida gran parte de ella.

De hecho, la crisis del modelo social y la forma que adquiere el modelo neoliberal para superarla pueden ser explicados con un concepto de origen marxista: la hiperacumulación de capital. Ésta conlleva varias contradicciones que terminan por ahogar la dinámica capitalista. Tal y como describiera Piketty, y otros muchos autores e instituciones, la capacidad de crecimiento económico está limitada por la relación entre acervo de capital y actividad económica. La idea es simple, el crecimiento exponencial

de la economía es limitado, llega a un punto en el que este se dificulta e incluso e imposibilita, momento en el que la crisis o la recesión hacen su aparición.

Una segunda tendencia que ha destacado durante la etapa neoliberal, también ampliamente identificada y analizada por múltiples autores e instituciones, ha sido el espectacular auge de la desigualdad, la cual se ha articulado precisamente por el eje capital – trabajo: las fortunas, asociadas al capital (posesión y/o gestión) por definición, de los mejor situados en la estructura económica se han beneficiado ampliamente de las tendencias económicas durante la etapa neoliberal, hasta el punto de multiplicar su patrimonio en las últimas décadas; por el contrario, una amplia mayoría de la población no se ha beneficiado o incluso se ha visto perjudicada (en el caso de los estratos peor situados) del crecimiento económico generado desde los 80, además de que sus condiciones laborales y sociales se han deteriorado en múltiples sentidos (mayor precariedad, estado social paralizado o en retirada). Estas transformaciones son sistémicas desde el momento en que se han producido tanto a nivel global como a nivel estatal, sobre todo en los países llamados desarrollados y especialmente en las potencias anglosajonas que lideraron la introducción del modelo neoliberal.

La hiper-acumulación de capital también se manifiesta en el ámbito laboral, en el sentido de que la productividad acumulada en forma de capital productivo genera sobre-capacidad de producción y con ella una infra-demanda de fuerza de trabajo. No hay ni un solo mecanismo económico o jurídico que asegure que haya equilibrio entre fuerza de trabajo demandada y ofertada, mientras el aumento de la productividad implica por necesidad la tendencia a que cada vez es menor la demanda de fuerza de trabajo (en relación al número de trabajadoras que la ofrecen) y, por lo tanto, mayor el desajuste en el mercado laboral que perjudica a la clase trabajadora. Éste es un factor central en el deterioro de las condiciones laborales y salariales con las que acceden trabajadoras y trabajadores al puesto de trabajo, puesto que dinamita la posición de fuerza del trabajo a la hora de negociar el contrato con el capital.

Otra noción fundamental de la perspectiva marxista para entender la realidad socio-económica y laboral actual es la idea de conflicto de clases, tal y como se deriva del aumento de la desigualdad recientemente expuesto. La subordinación ultra-contractual apela a una perspectiva micro, entre empleado y empleadora, trabajadora y patrón; pero si aplicamos una perspectiva macro, los principales agentes de esta relación son clases socio-económicas: la clase trabajadora y la clase capitalista. La realidad del ámbito laboral no está determinada por la decisión individual de empleado o empleador, sino por las condiciones económicas, sociales y jurídicas en la pugna entre clases inherente al conflicto capital – trabajo del sistema asalariado. Cuando un trabajador accede al mercado laboral y negocia con su posible empleador, el resultado de la negociación está prácticamente determinado de antemano por las condiciones reinantes en el mercado laboral: el equilibrio entre fuerza de trabajo demandada y ofertada (en función del *capital incorporado*), la legislación que regula la contratación y que establece límites a posibles abusos, la capacidad de respuesta social cuando se producen dichos abusos, etcétera.

Tal y como pronosticara Kalecki, una vez que el Estado ha dejado de ser el principal impulsor de la dinámica económica (con el fin de las políticas expansivas y de pleno empleo) para pasar a serlo la clase capitalista, ésta ha utilizado dicha función para presionar en las decisiones política a través de chantaje basado en la necesidad política de no violentar el *estado de confianza* de empresarios e inversores. De esta forma, las instituciones políticas se han plegado a los intereses del capital, ya que éste retiene la

capacidad económica que puede arruinar una economía. La posibilidad de deslocalización que permite la globalización y de fuga de los inversores gracias a la financiarización de la economía minan la capacidad de organización política democrática y orientan la economía política hacia los designios de los principales poseedores. Es una dimensión más de la acumulación de poder que se está llevando a cabo por los poseedores de los principales recursos socio-económicos.

Este sistema socio-económico y político se escinde conforme avanza su desarrollo: democracia y capitalismo devienen elementos incompatibles desde el momento en el que se desatan tendencias inherentes al sistema económico que perjudican a una amplia mayoría de la población. Tal y cómo advirtieran tanto Kalecki como Milton Friedman, la dinámica socio-económica capitalista evoluciona hacia un punto en el que la organización política democrática amenaza los fundamentos del sistema económico capitalista (lógica de mercado que garantice rentabilidad del capital y propiedad privada sin límites). En esta diatriba, las élites poseedoras de recursos han apostado históricamente por la pervivencia de los fundamentos capitalistas aunque ello suponga terminar con los principios democráticos que rigen la sociedad liberal: es de esta forma cuando surge el fascismo, como plan B para garantizar la propiedad privada cuando la legitimidad democrática del sistema falla.

La libertad como sistema de dominación

Nos hallamos ante un sistema de dominación que no priva de la libertad, sino que se ejerce a través de ella, se fundamenta en ella. El mismo carácter de la relación en forma de contrato, en el que se presupone la *libre voluntariedad* de las dos partes, implica toda una ficción que oculta un juego de poder articulado sobre el mercado como mecanismo de disciplinamiento, legitimado y a la vez limitado por la legislación vigente. Debemos remitirnos a dos nociones explicadas anteriormente (véase 4.2.1): libertad política y libertad económica.

El empresario necesita dos condiciones para su actividad: una legislación que le permita contratar trabajadoras y trabajadores en condiciones que le sean rentables, y, además, la predisposición de éstos/as a aceptar dicha relación laboral y condiciones. En la primera actúa la libertad política, en el sentido de que el contrato y las condiciones que en él se materializan sean legales. Para ello se ha producido durante etapa neoliberal una amplia reforma de las legislaciones laborales, en busca de ampliar la legalidad de las condiciones que generan rentabilidad para el capital.

Es en la segunda condición, la necesaria predisposición de trabajadoras y trabajadores a aceptar dichas condiciones laborales, donde el factor de la libertad económica juega un papel crucial: el ahogo de la libertad económica (que estén despojados de recursos económicos que les permitan realizar su voluntad) de una capa cada vez más amplia de trabajadoras y trabajadores posibilita que el empresariado pueda maximizar la rentabilidad de cada puesto de trabajo a partir del deterioro de las condiciones salariales y laborales. De esta forma, el empobrecimiento, la precarización, el desempleo y la escasez de los salarios actúan como factores coercitivos que predisponen poderosamente la voluntad del trabajador o trabajadora a aceptar condiciones laborales y salariales degradadas que difícilmente podemos explicar como resultado de su libre voluntad.

En esta situación, la libertad actúa como fundamento de la dominación: permite a los poseedores de recursos y de los empleos, el capital, imponer su voluntad sobre quienes

tienen la venta de su fuerza de trabajo casi como único recurso. El Derecho del Trabajo nació precisamente para compensar esta desigualdad leonina inherente a la relación laboral (entre los poseedores de los empleos y de los recursos, el capital, y quienes tienen la venta de su fuerza de trabajo casi como único recurso), pero su desmantelamiento nos retrotrae a una situación de dominación, tal y como apuntaba Bourdieu.

Como conclusión final, teniendo en cuenta que esta investigación se ha inscrito en un programa de doctorado de estudios sobre el desarrollo, hemos de considerar la situación incierta en la que se encuentra nuestra sociedad sobre su futuro. Si durante la modernidad el futuro se representaba como una promesa, como un tiempo en el que los problemas entonces vigentes serían resueltos, en la actualidad, con la posmodernidad, y a la luz de la historia de las últimas décadas, el futuro se presenta como una amenaza, como el peligro inminente implícito en las problemáticas (económicas, políticas, sociales, ecológicas,...) que se han intensificado durante las últimas décadas. El trabajo asalariado, y la crisis de la sociedad basada en éste, componen uno de los problemas centrales de nuestra sociedad, y su solución se presenta muy difícil si no se cuestionan los fundamentos del actual sistema económico, el cual somete a gran parte de la clase trabajadora a condiciones económicas y laborales degradadas como dispositivos disciplinantes para asegurar su dependencia del sistema asalariado. Ningún sistema puede considerarse definitivo si para su pervivencia tiene que condenar a una parte de la sociedad a una situación de derrota, fracaso, frustración y desengaño; de dependencia y subordinación permanentes, en definitiva, una condena a una vida errática privada de la emancipación y la realización que definen la dignidad humana.

Bibliografía

Abraham, F.; Konings, J. y Vanormelingen, S. (2009). “The Effect of Globalization on Union Bargaining and Price-Cost Margins of Firms”. *Review of World Economics*, vol. 145, núm. 1, pp. 13-63.

Addison, J. T. y Surfield, C. J. (2009). “Atypical Work and Employment Continuity”. *Industrial Relations. A Journal of Economy & Society*, vol. 48, pp. 655-683.

Albite, P. (2001). *Sociedad vasca y construcción nacional*. Donostia: Gakoa.

Allais, M. (1953). “Le comportement de l’homme rationnel devant le risque: critique des postulats et axiomes de l’école américaine”. *Econométrica*, núm. 21, pp. 503-546.

Alonso, L. E.

_(2000). *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Fundamentos.

_(2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.

Álvarez Peralta, I.; Luengo Escalonilla, F. y Uxó González, J. (2013). *Fracturas y crisis en Europa*. Madrid: Clave Intelectual.

Ander-Egg, E. (1980). *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires: El Cid.

Antón, A. (2006). “Precariedad laboral e identidades juveniles”. *Fundación Sindical de Estudios*, núm. 73, pp. 13-14.

Aristóteles. (1999). *Política*. Madrid: Gredos.

Atkinson, A. B. (2009). *The Changing Distribution of Earnings in OECD Countries*. Oxford: Oxford University Press.

Atkinson, A. B.; Piketty, T. y Sáez, E. (2011). “Top incomes in the long run of history”. *Journal of Economic Literature*, núm. 49, pp. 3-71.

Banco Central Europeo (2017). *Economic Bulletin. Issue 3/2017*. Disponible en: <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/ecbu/eb201703.en.pdf?446f6b0c045a109e58670d79f6b69c41>

Barcellona, P. y Cantaro, A. (1988). “El Estado social entre crisis y reestructuración”, pp. 49-70. En Corcuera, F. J. y García, M. A. (Eds.). *Derecho y economía en el Estado Social*. Madrid: Tecnos.

Baylos, A.

_(2003). *Las relaciones laborales en España 1978-2003. Desde la Constitución hasta nuestros días*. Madrid: Fundación Sindical de Estudios.

_(2013). “La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral de 2012”. *Revista de Derecho Social*, núm. 61, pp. 19-41.

_(2015). “Un nuevo modelo democrático de relaciones laborales”. *Revista de Derecho Social*, núm.70, pp. 13-28.

Bazzicalupo, L. (2010). *Biopolítica. Un mapa conceptual*. Roma: Melusina.

Bengoetxea, A. (2012). “Derecho a un trabajo digno: el trabajo no debe ser una mercancía”, pp. 443-445. En AA.VV. *La Declaración Universal de los Derechos Humanos: ayer, hoy y mañana = Giza Eskubideen aldakarrikapen unibertsala: atzo, gaur eta bihar*. Ixusko Ordeñana Gezuraga (dir.). Aranzadi.

Bengoetxea, A. y de la Cal, M. L. (2011). “La flexiguridad como clave de la política de empleo de la Unión Europea: entre la competitividad, la inclusión social y el respeto a los derechos sociales”, pp. 13-66. En VV.AA. *La nueva Estrategia Europa 2020: una apuesta clave para la UE en el s.XXI*. Eurobask.

Bensusan, G. I. (1948). *Adquisición de la fuerza de trabajo asalariado y su expresión jurídica*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.

Berardi, F. (2013). *La sublevación*. Barcelona: Artefakte.

Bezemer, D. (2009). *No one saw this coming: Understanding financial crisis through accounting models*. Groningen: Facultad de Económicas. Universidad de Groningen.

Bhaduri, A. y Marglin, S. (1990). “Unemployment and the Real Wage: the Economics Basis for Contesting Political Ideologies”. *Cambridge Journal of Economics*, vol. 4,

núm.14, pp. 375-222.

Blinder, A. (1998). *Asking about Prices: a new approach to understanding price stickiness*. Nueva York: Russel Sage Foundation.

Boltanski, L. y Chiapello, E., (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

Boulhol, H.; Dobbelaere, S. y Maioli, S. (2011). “Import as Product and Labour Market Discipline”. *British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, núm. 2, pp. 331-361.

Bourdieu, P.

_ (1980). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.

_ (1999). *Contrafuegos*. Madrid: Anagrama.

_ (2000). *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

_ (2003). *Las estructuras sociales de la Economía*. Barcelona: Anagrama.

_ (2006). *Contrafuegos 2*. Madrid: Anagrama.

Braudel, F. (1985). *La dinámica del capitalismo*. Madrid: Alianza.

Briales, A. y López, P. (2015). “El paro productivo: la crisis como producción de desempleo para la reactivación de la rentabilidad empresarial”. *Revista de Economía Crítica*, núm. 20, pp. 86-101.

Brown, W.; Bryson, A. y Forth, J. (2008). “Competition and Retreat from Collective Bargaining”. *NIESR Discussion Paper*, núm. 318, pp.

Calvo Gallego, F.J. y Rodríguez-Piñero Royo, M. C. (2014). “Las reformas laborales como instrumento de política económica y su impacto sobre el dialogo social en España. A propósito del reciente informe de la OIT «España: crecimiento con empleo»”. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 2 núm. 4.

Carabaña, J. y Salido, O. (2010). “Sobre la difusa relación entre empleo y pobreza: España en el cambio de siglo”. *Revista Panorama Social*, núm. 12, pp. 15-28.

Carrasco, C. y otras (2014). *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*. Madrid: La Oveja Roja.

Casas Baamonde, M. E.

_(2012). “Derecho del Trabajo y Empleo”. *Relaciones Laborales*, núm. 4, pp. 1-11.

_(2015). “La eficacia y la eficiencia del Derecho del Trabajo: reflexiones sobre un derecho cuestionado por la economía y el desempleo”. *Relaciones laborales*, núm. 10, pp. 15-44.

Castel, R. (2002). *La metamorfosis de la cuestión social*. Barcelona: Paídos Ibérica.

Cervini-Plá, M. (2012). *Exploring the sources of earnings transmission in Spain*. [MPRA Paper 36093]. Munich: University Library of Munich.

Chen, S. y Ravallion, M. (2007). *The Developing World is Poorer than we Thought, but no Less Successful in the Fight against Poverty*. [Documento de trabajo de investigación sobre políticas nº4703]. Washington, D.C.: Banco Mundial.

CIPD. (2015). *Zero-hours and short-hours contracts in the UK: Employer and employee perspectives*. Disponible en: https://www.cipd.co.uk/Images/zero-hours-and-short-hours-contracts-in-the-uk_2015-employer-employee-perspectives_tcm18-10713.pdf

Comin, F. (1992). “La formación histórica del Estado providencia en España”. *Información Comercial Española*, núm. 712, pp. 11-26.

Comisiones Obreras. (2015). *Desigualdad, pobreza y salarios*. Gabinete Económico de CCOO.

Concialdi, P. (2007). *Non à la précarité!*. Paris: Mango.

Conde-Ruiz, J. I. y Marra de Artiñano, I. (2016). “Gender Gaps in the Spanish Labor Market”. *Estudios sobre la Economía Española – 2016/32*. Fedea.

Correas, O. (2000). “La sociología del derecho laboral”. *Revista Crítica Jurídica*. núm. 17, pp. 83-90.

Credit Suisse. (2015). *Global Wealth Report 2015*. Disponible en: <https://www.credit-suisse.com/ch/en/about-us/research/research-institute/publications.html>. 2015

Crotty, James. (2000). *Structural Contradictions of the Global Neoliberal Regime*. Amherst. Disponible en <http://people.umass.edu/crotty/assa-final-jan00.pdf>

Cruz Villalón, J. (2012). “Hacia una nueva concepción de la legislación laboral”. *Temas Laborales*, núm. 115, pp. 13-53.

CSI. (2006). *Having their cake and eating it too*. Bruselas.

Davia, M.A. y Legazpe, N. (2013, enero 26-27). *Transmisión intergeneracional de la pobreza en España: una primera aproximación con la Encuesta de Condiciones de Vida*. XXII Encuentro de Economía Pública. Universidad de Castilla-La Mancha. Ciudad Real.

De Buen, N. (1989). *Derecho del trabajo*. Tomo I. México: Porrúa.

De la Cal, M.L. (2014). “La pobreza laboral”. *Centro de documentación de Hegoa*, núm. 40.

De la Fuente, M. (2017, enero 18). “SMI: la nueva estafa del PP-PSOE”. En *Tribuna Viento Sur*. Disponible en <http://www.vientosur.info/spip.php?article12125>

De la Fuente, M. y Hernández, J. (2006). “El movimiento sindical ante la globalización neoliberal: algunos ejes de intervención”. *Lan herramanak Especial/berezia 2006*, pp.196-205.

De Viney, S.

_ (1983). “Characteristics of the State and the expansion of public social”. *Expenditures Comparative Social Research* 6.

_ (1984). “The political economy of public pensions: a cross-national analysis”. *Journal of Political and Military Sociology*, núm. 12, pp. 295-310.

Downes, D. (1993). *Contrasts in tolerance: Post-war penal policy in the Netherlands and England and Wales*. Oxford: Clarendon Press.

Dörre, K. (2006). “Prekäre Arbeit und soziale Desintegration”. *APuZ* 40-41, pp. 7-14.

Durand, M. y Murtin, F. (julio 2015). *The Relationship Between Income and Wealth Inequality: Evidence from the New OECD Wealth Distribution Database*. Paper

presentado en World Statistics Conference. Rio de Janeiro, Brasil.

Dumont, M.; Rayp G. y Willemé, P. (2005). “Does Internationalization Affect Union Bargaining Power? An Empirical Study for Five EU Countries”. *Oxford Economic Papers*, núm. 58, pp. 77-102.

Durkheim, E. (1982). *La división del trabajo social*. Madrid: Akal.

Eagleton, T. (1987, febrero 20). “Awakening from modernity”. *Times Literary Supplement*.

Economic Policy Institute. (2014). *Raising America's Pay: Why it's our central Economic Policy Challenge*. [EPI Briefing Paper #378]. Washington DC.

Eden, F. M. (1797). *The state of the poor: or, an history of the labouring classes in England*. Londres.

Eiteman, W. J. y Guthrie, G. E. (1953). “The shape of the average cost curve”. *American Economic Review*, núm. 42, pp. 832-838.

Escohotado, A. (2014). *Los enemigos del comercio. Una historia moral de la propiedad*. Barcelona: Espasa.

Esping-Andersen, G.

_ (1990). *The three worlds of capitalist welfare*. Londres: Oxford University Press.

_ (2000). *Social foundations of postindustrial economies*. Londres: Oxford University Press.

European Commission. (2015). *Employment and social developments in Europa 2015*. ISSN: 2315-2540

Faulkner, N. (2013). *De los Neandertales a los Neoliberales: una Historia Marxista del Mundo*. Barcelona: Pasado y Presente.

FOESSA.

_ (2014). *Cambio sectorial, ocupacional y de cualificaciones en España y Europa*. Autores: Carlos García Serrano y Virginia Hernandez. VII Informe sobre exclusión y

desarrollo social en España. Documento de trabajo 4.1.

_ (2016). *La transmisión intergeneracional de la pobreza: factores, procesos y propuestas para la intervención*. Fundación FOESSA Madrid.

Fondo Monetario Internacional.

_ (2016a, abril). *Perspectivas de la Economía Mundial: Crecimiento demasiado lento y por demasiado tiempo*. Whashington D.C.

_ (2016b, julio): *Perspectivas de la Economía Mundial. Actualización de las proyecciones*. Whashington D.C.

_ (2016c, octubre). *Perspectivas de la Economía Mundial. Demanda reprimida: síntomas y remedios*. Whashington D.C.

Friedman, M.

_ (1953). “The methodology of positive economics”. *Appraisal and Criticism in Economics: a Book of Readings*. Allen & Unwin. Londres. 1953 (reimpresión en B.Caldwell Ed. 1984)

_ (1966). *Capitalismo y libertad*. Madrid: Rialp.

Fuentes Quintana, E. (1988). “La estrategia presupuestaria española: entre el drama del déficit y el deterioro de los servicios públicos”. *Papeles de Economía Española* n°37.

Fundación 1º de Mayo. (2015). *Encuesta de Población Activa (1ºTrim 2015). Tasa de protección por paro según Comunidad Autónoma, sexo y edad*. Informe n°115. Madrid.

Furniss, N. y Tilton, T. (1977). *The case for the Welfare State. From social security to equality*. Bloomington and London: Indiana University Press.

Galbraith, J. K. (1958). *The Affluent Society*. Boston: MA: Houghton-Mifflin.

Garrido Medina, L. (2012). “Para un diagnóstico sobre la formación y el empleo de los jóvenes”. *Círculo Cívico de Opinión. Cuadernos*, Documento n°2. Madrid. 2012

Garrido Medina, L. y Rodríguez Rojo. (2011). *Estructura ocupacional y carencias formativas en las empresas*. Madrid: FOREM.

Galiana Moreno, J. M. (2014). “Algunos tópicos e incongruencias de las reformas del

"mercado de trabajo". *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 161, pp. 41-58.

Giner, S.; Lamo de Espinosa, E. y Torres, C. (2006). *Diccionario de Sociología*. Madrid: Alianza

González Ortega, S. (1993). "La protección por desempleo". *Relaciones Laborales* núm. 2, pp. 324-363.

Goldscheid, R. (1904). "Jahresbericht über Erscheinungen der Soziologie in den Jahren 1890-1904". *Archiv für systematische Philosophie*, vol. 10.

Goma, R. (1996). "La reestructuración de los sistemas de bienestar en Europa". *Revista Internacional de Sociología*, núm. 15.

Guillen, A.M.

_(1990). "The emergence of the spanish Welfare State. The role of ideas in the policy process". *International Journal of Political Economy Summer*, vol. 20, núm. 2.

_(1996). *Welfare State development in Spain: a historical and explanatory approach*. Paper presentado en el MIRE Conference. Florencia

Gutiérrez Pérez, M. (2014). "Examen de la reforma laboral de 2012 a la luz del Convenio 158 OIT: el reciente informe de la OIT". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 39, pp. 291-304.

Hall, R. E. y Taylor, J. B. (1986). "Consumption and Income". *Macroeconomics: Theory, Performance, and Policy*. pp. 63-67. W. W. Norton. Nueva York.

Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu.

Heclo, H. (1981). "Toward a new Welfare State?". En Flora, P. y Heindenheimer, A.J. (Eds.). *The development of Welfare State in Europe and America*. Princeton: Transaction Books.

Hobsbawm, E.(2004). *Historia del Siglo XX*. Barcelona: Crítica S.L.

Husson, M.

_(2013a). *El capitalismo en 10 lecciones*. Madrid: La oveja roja.

_(2013b). *El capitalismo en el atolladero*. Disponible en:
<http://www.sinpermiso.info/articulos/ficheros/2Hussonfebrer13.pdf>

_(2013c). *La théorie des ondes longues et la crise du capitalisme contemporain*.
Disponible en: <http://hussonet.free.fr/mandelmh13.pdf>

_(2017). *La rigidez no es enemiga del empleo*. Disponible en:
<http://www.alterecoplus.fr/ch%25c3%25b4mage/michel-husson/marche-du-travail-la-rigidite-nest-pas-lennemie-de-lemploi-201603100700-00003148.html>

Ibáñez, J. (1983). “Hacia un concepto teórico de “explotación””. *Sistema*, núm. 53, pp. 39-56.

Igartua, M.T. (2014). “Crítica a un nuevo derecho del trabajo al servicio de la flexibilidad y subordinado al crecimiento, la competitividad y el empleo”. *Derecho Social y Empresa*, núm. 2, pp. 115-148.

Immervoll, H. y Richardson, L. (2011). “Redistribution, policy and inequality reduction in OECD Countries: what has changed in two decades?”. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, núm. 122.

Izuzquiza, I. (1992). “Introducción: la urgencia de una nueva lógica”. En *Luhmann: Sociedad y sistema: la ambición de la teoría*. Barcelona: Paidós.

Jameson, F. (1984). “Postmodernism, of the cultural logic of late capitalism”. *New Left Review*, núm. 146, pp: 53-92.

Judt, T. (2011). *Algo va mal*. Madrid: Taurus.

Kalecki, M. (1943). “Political aspects of full employment”. *Political Quarterly*, vol. 14 pp. 347-356.

Kant, Immanuel (2002). *Crítica de la razón práctica*. Barcelona: RBA.

Karabarbounis, L. y Neiman, B. *The Global decline of the Labor Share*. Harvard. 2013.
Disponible en:
<http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic1259555.files/Papers%20Spring%202014/NEI>

MAN%20Brent%20March%202014.pdf

Keen, S. (2015). *Economía desenmascarada*. Madrid: Capitan Swing.

Keynes, J.M. (1977). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. México: Fondo de Cultura Económica.

King, D.S. (1987). “The state and the social structures of welfare in advanced industrial democracies”. *Theory and Society*, núm. 16 (6).

Klein, N. (2007). *La Doctrina del Shock*. Barcelona: Paidós.

Kornai, J.

_(....). “Resource-constrained versus demand-constrained systems”. *Econometrica*, núm. 47. pp. 801-819.

_(1986). “The soft budget constraint”. *Kyklos*, núm. 39, pp 3-30.

_(1990). *Economics of the Shortage*. Amsterdam: North Holland Press

Krugman, P. (2005). *El internacionalismo "moderno": la economía internacional y las mentiras de la competitividad*. Barcelona: Crítica.

Lakner, C. y Milanovic, B. (2013). *La distribución global del ingreso desde la caída del muro de Berlín a la gran recesión*. Banco Mundial

Laparra, M. (2007). *La construcción del empleo precario*. Madrid: Fundación FOESSA.

Laval, C. y Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo*. Barcelona: Gedisa.

Lavoie, M. y Stockhammer, E. (2012). “Wage-led Growth: concept, theories and policies”. *Conditions of Work and Employment Series*, núm. 41.

Laval, C. y Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo*. Barcelona: Gedisa.

Li Kungang. (2010). “Practice and Problems: The Fixed-Term Employment Contract in China”. En Roger Blanpain, Hiroya Nakakubo y Takashi Araki (eds.). *Regulation of Fixed-term Employment. Contracts: A Comparative Overview*. Países Bajos: Kluwer Law

International BV.

López, A. (2012). *Jóvenes y trabajo social*. Madrid: Observatorio de la Juventud en España.

Luengo, F. (2016). *¡Menos población activa! Gran éxito de Rajoy*. Artículo publicado en: <http://blogs.publico.es/fernando-luengo/2016/08/12/menos-poblacion-activa-gran-exito-de-rajoy/>

de Mandeville, B. (1728). *The Fable of the Bees. Observations*. Londres.

Mankiw, N. G. (2002). *Principios de Economía*. Madrid: McGraw-Hill.

Marx, K. (2014). *El Capital. Crítica de la Economía Política. Tomo I*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

McKinsey Global Institute. (2016). *Poorer than their parents? Flat o falling incomes in Advances Economies*. McKinsey & Company.

Milanovic, Branco. (2009). *Global Inequality and the Global Inequality Extraction Ratio: The Story of the Past Two Centuries* [Documento de trabajo de investigación sobre políticas n°5044]. Washington D.C.: Banco Mundial.

Minsky, H. (1982). *Can “it” happen again? Essays on instability and finance*. M.E. Sharpe, pp.71-89. Nueva York: Armonk.

Mishra, R. (1981). *Society and social policy: theories and practice of welfare*. Londres: MacMillan.

Monereo, J. L. y otros (2011). *Manual de Política y Derecho del Empleo*. Madrid: Tecnos.

Monereo, J. L. (2014). “¿Qué sentido jurídico-político tiene la garantía del derecho “al trabajo” en la “sociedad del riesgo”?”. En *Temas Laborales*. núm. 126, pp 47-90

Montoya Melgar, A.

_(2014a). “El espíritu de las Leyes laborales”. *Nueva Revista Española de Derecho del*

Trabajo, núm. 164, pp. 11-17.

_(2014b). “La reforma: laboral ante la Constitución (comentario al Auto del TC 43/2014, de 12 de febrero)”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm.extraordinario 109, pp. 257-268.

_(2015). “La progresiva liberalización del sistema de relaciones laborales”. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 177, pp. 15-23.

Moreno, L, y Sarasa, S. (1993). “Génesis y desarrollo del Estado del bienestar en España”. *Revista Internacional de Sociología*, núm. 6,

Muñoz, V. M. y Valle, A. (2009). “La juventud ante la encrucijada de la ciudadanía”. *Aposta*, núm. 40

Murtin, F. y Mira d’Ercole, M. (2015). “Household wealth inequality across OECD countries: new OECD evidence”. *OECD Statistics Brief*, núm. 21,

Naredo, J.M. (1987). *La economía en evolución. Historia y perspectivas de las categorías básicas del pensamiento económico*. Madrid: Siglo XXI.

Navarro, V. (2006). *El subdesarrollo social de España: causas y consecuencias*. Barcelona: Anagrama.

Niño-Becerra, S. (2011). *Más allá del Crash: apuntes para una crisis*. Barcelona: Los libros del Lince.

Olin Wright, E. (2010). “Comprender la Clase”. *New Left Review* núm. 60, pp. 98-102.

OCDE

_(2008). *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries*, Paris.

_(2004). *Employment Outlook 2004: Wage setting institutions and outcomes*. Paris

_(2010). *A Family Affair: Intergenerational Social Mobility across OECD Countries*. Part II, Chapter 5. Economic Policy Reforms; Going for Growth. Paris.

_(2011). *Divided We Stand, Why Inequality Keeps Rising*. Paris. Disponible en: <https://www.oecd.org/els/soc/49499779.pdf>

_(2012). *OECD Employment Outlook 2012*. Capítulo 3: *Labour Losing to Capital: What explains the Declining Labour Share*. Paris.

Ochando, C. (1999). *Teorías explicativas del desarrollo del Estado de Bienestar: la hipótesis de los “recursos de poder” en el caso español entre 1975-82 y 1983-95*. [Tesis doctoral]. Valencia: Universidad de Valencia.

O'Connor, J. (1981). *La crisis fiscal del Estado*. Barcelona: Península.

Ojeda, A. (1999). *Estado social y crisis económica*. Madrid: Complutense.

Oficina Central del Partido Conservador (1976, octubre). *The Right Approach: a Statement of Conservative Aims*. Gran Bretaña.

Organización Internacional del Trabajo.

_ (1976). *Meeting Basic Needs: Strategies for Eradicating Mass Poverty and Unemployment*. Ginebra.

_ (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente*. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario. Ginebra.

_ (2015a). *Informe mundial sobre salarios 2014/2015: salarios y desigualdad de ingresos*. Ginebra.

_ (2015b). *Estado del Trabajo Decente en el Mundo*. Oficina de la OIT. Madrid.

_ (2016a). *World Employment Social Outlook. Trends 2016*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra

_ (2016b). *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

_ (2016c). *Empleo atípico en el mundo: datos y perspectivas*. Edición resumida del informe. Oficina Internacional del trabajo. Ginebra

Oxfam.

_ (2014). *Gobernar para las élites: secuestro democrático y desigualdad económica*. Informe núm, 178 de Oxfam. Disponible en:

<http://www.oxfamintermon.org/es/documentos/17/01/14/gobernar-para-elites-secuestro-democratico-desigualdad-economica>

_ (2015). *Una economía al servicio del 1%*. Informe núm. 210 de Oxfam.

_ (2016). *Bajan los salarios, crece la desigualdad. El impacto de las diferencias salariales en los hogares*. Informe núm. XX de Oxfam.

Palley, T. (2010). “The Limits of Minsky’s Financial Instability Hypothesis as an

Explanation of the Crisis”. *Monthly Review*, núm. 11, pp. 178-196.

Palomeque López, M.C.

_ (2013). “Una ruta bajo sospecha: Hacia la creación de empleo a través de la facilitación y el abaratamiento de los despidos (acerca de la reforma laboral 2012 del Gobierno del Partido Popular”. *Ars Luris Salmanticensis Estudios*, vol.1, pp. 41-57.

_ (2015). “Derecho del Trabajo, ochenta años después”. *Trabajo y Derecho*, núm 6, pp. 10-13.

Pampel, F. C. y Williamson, J.B. (1989). *Age, class, politics, and the Welfare State*. Cambridge: Cambridge University Press.

Perdices de Blas, L. (2008). *Diccionario de Historia del Pensamiento Económico*. Madrid: Editorial del Economista.

Pérez Amorós, F. (2013). “Trabajador autónomo económicamente dependiente en el ordenamiento español: una figura controvertida y contradictoria” *Revista Técnico Laboral*, núm. 138, vol. 35, pp. 437-458.

Pew Research Center (2012). *Rising Share of Americans See Conflict Between Rich and Poor*. Pew Social & Demographic Trends. Washington DC.

Piketty, T. (2014). *El capital en el S.XXI*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.

PNUD. (2000). *Overcoming Human Poverty: United Nations Development Programme Poverty Report*. Nueva York.

Polanyi, K. (1987). *La Gran Transformación*. Madrid: La Piqueta. Madrid.

Recio, A.

_ (1997). *Trabajo, personas, mercados*. Barcelona: Icaria.

_ (2009). “La crisis del neoliberalismo”. *Revista crítica de Economía*, núm.7, pp. 96-117.

_ (2010). “Capitalismo Español: La inevitable crisis de un modelo insostenible”. *Revista de Economía Crítica*, núm. 9, pp. 198-222.

_ (2013). “Esta crisis como problema sistémico”. *Vínculos de historia*, núm. 2, pp. 83-96.

Rendon, J. (1988). *Derecho del trabajo*. Lima: Tárpu. Lima.

Rodríguez Cabrero, G. (1990). “Entre la protección social y el bienestar social”. En Albarracín, J. *et al. Reflexiones sobre política económica*. Madrid: Popular.

Robinson, J.

_ (1964). “Pre-Keynesian Theory After Keynes”. *Australian Economic Papers*, núm. 3, pp. 25–35.

_ (1969). *Kalecki and Keynes*. En *Essays in Honour of Michal Kalecki*. Londres: Pergamon Press.

Romagnoli, U.

_ (2013). “Derecho laboral y marco económico: nexos de origen y perfiles evolutivos”. *Revista general de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64, pp. 13-24.

_ (2014). “Las paradojas de la reforma laboral española”. *Revista del Derecho Social*, núm. 67, pp. 239-242.

Sala Franco, T. (2013). “Puntos críticos para un debate sobre la reforma laboral de 2012”. *Relaciones Laborales*, núm. 10, pp. 31-44.

Samuelson, P.A. y Nordhaus, W.D.

_ (2002). *Economía*. Madrid: McGraw-Hill.

_ (1938a). “A note on the pure theory of consumer’s behaviour”. *Económica*, 5(17), pp. 61-71.

_ (1938b). “A note on the pure theory of consumer’s behaviour: an addendum”. *Económica*, 5(19), pp. 353-354.

_ (1948). *Foundations of economics analysis*. Massachusetts: Harvard University Press.

_ (1956). “Social indifference curves”. *Quarterly Journal of economics*, núm. 70.

Sanguinetti Raymond, W. (2015). “La controvertida constitucionalidad de la reforma laboral”. *Trabajo y Derecho*, núm. 4, pp. 10-14.

Santamaría López, E. y Serrano Pascual, A. (2016). *Precarización e individualización del trabajo: claves para entender y transformar la realidad laboral*. Barcelona: UOC

Schumpeter, J. A. (2015). *Historia del Análisis Económico*. Barcelona: Planeta.

Sen, A.

_ (1985). *The Standard of Living: Lecture II, Lives and Capabilities*. Nueva York: Cambridge University Press.

_ (1992). *Inequality Re-examined*. Nueva York: Harvard University Press.

_ (1999). *Development as Freedom*. Nueva York: Harvard University Press.

Simmel, G.

_ (1981). *Sociologie et épistémologie*. Paris: PUF.

_ (2013). *Filosofía del Dinero*. Madrid: Capitán Swing Libros S. L.

Sippel, R. (1994). *An Experiment on the pure theory of consumer's behaviour*. Discussion Paper No. B {274. Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn.

Shaley, M. (1983). "The social democratic model and beyond: two generations of comparative research on the welfare State". *Comparative Social Research* núm. 16,

Smith, A. (2001). *La riqueza de las naciones*. Madrid: Alianza.

Smith, P. B. y Max-Neef, M. (2011). *Economics Unmasked*. Barcelona: Icaria.

Sonnenschein, H. y Shafer, W. (1982). *Market demand and excess demand functions*. En Arrow et al. *Handbook of Mathematical Economics*. Amsterdam: Elsevier.

Sotelo, I. (1989). "Crisis del Estado del bienestar y consecuencias para 1992". *Revista de Servéis Socials*, núm. 2.

Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado y Presente.

Stiglitz, J. (2012). *El precio de la desigualdad*. Madrid: Prisa.

Stockhammer, E. (2010). "Financialization and the slowdown of accumulation". *Cambridge Journal of Economics*, núm. 28, pp. 719-741.

Tilly, C. (1999). *Durable Inequality*. Berkley.

Toffler, A. (1970). *Future Shock*. Nueva York.

Torres, J. (2010). *Economía Política*. Madrid: Pirámide.

Townsend, P. (1970). *Working Papers on Methods of Investigation and Lifestyles of the Poor in Different Countries*. Londres: Heinemann Educational Books.

Unicef (2017). *Construir el futuro: los niños y los objetivos de Desarrollo Sostenible en los países ricos*. Report Card núm. 14. Florencia.

Unión General de Trabajadores (2017). *Cinco años de la reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios*. Gabinete Técnico Confederal.

Valdés Dal-Ré, F. (2013). “La reforma laboral de 2012 (Notas sobre su texto -sistemática interna y calidad técnica- y su contexto -la falta de correspondencia entre el objetivo proclamado y los objetivos realmente perseguidos-)”. *Relaciones Laborales*, núm. 2,

Varian, H. R. (1992). *Microeconomic Analysis*. Nueva York: WW Norton.

Varoufakis, Y. (2012). *EL Mintotauro Global*. Madrid: Capitan Swing Libros.

Villares, R. y Bahamonde, A. (2012). *El mundo contemporáneo: del siglo XIX al XXI*. Madrid: Prisa.

Wacquant, L. (2012). “El matrimonio entre el Workfare y el Prisonfare en el S.XXI.” *Astrolabio, Nueva Época*, núm. 9, pp. 184-205.

Weber, M. (1981). *El político y el científico*. Madrid: Alianza.

Whinston y otros (1995). *Microeconomic theory*. Nueva York: Oxford University Press.

Wilensky, H.L. y Lebeaux, C.L. (1965). *Industrial society and social welfare*. Nueva York: Free Press.

Zabalo, Patxi. (2012). “La desigualdad como origen y consecuencia de la crisis actual”. Resumen de la conferencia realizada en las XII Jornadas de Hartu-Hemanank: *Reflexiones y propuestas ante la crisis que se nos está imponiendo*. 2012

Zubero, I. *El trabajo en la sociedad. Manual para una Sociología del trabajo*. Euskal Herriko Unibertsitatea. Bilbao.

ANEXO

Tablas de entrevistas realizadas:

Tabla: Entrevistas realizadas por características				
	Sexo	Edad	Estudios	Situación laboral
Amaia	Mujer	22	Superiores	Trabajando, contrato temporal
Rosa	Mujer	25	Bajos	Trabajando, sin contrato
Alberto	Hombre	25	Medios	Desempleado, recientemente despedido de trabajo con contrato indefinido
Aimar	Hombre	35	Medios	Trabajando, contrato temporal y parcial
Lorena	Mujer	41	Superiores	Habitual trabajadora precaria, actualmente desempleada
Óliver	Hombre	58	Superiores	Desempleado, recientemente despedido de trabajo con contrato indefinido

Tabla: Participantes en la entrevista grupal			
	Sexo	Puesto	Relación con la empresa
Óscar	Hombre	Soldador	2 años contratado por ETT más un año y medio a prueba. Despedido al final del periodo de prueba
Edorta	Hombre	Maniobras y mecánico de estructuras	2 años y 8 meses contratado por ETT con un intervalo de desempleo de 6 meses.
David	Hombre	Pintor	4 años contratado por ETT y dos años como indefinido. Despedido por no aceptar subordinación ultra-contractual.
Elena	Mujer	Oficinista	5 años y medio contratada por ETT con dos intervalos de 6 meses de desempleo. Actualmente a la espera de que la vuelvan a llamar.
Imanol	Hombre	Almacenero	2 años contratado en prácticas. 10 años con contrato indefinido vigente.

Guion de entrevistas general:

(Éste varió en función de las características de las personas entrevistadas y del propio desarrollo de la entrevista)

PREGUNTAS DE CONTROL

Edad: Sexo: Trabajo: Estudios: Contrato:

CUESTIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

¿Cuáles son tus estudios o formación con los que has accedido al mercado laboral?

¿Cómo ha sido tu trayectoria laboral? ¿En qué trabajo empezaste? ¿Por qué trabajos has pasado y en qué condiciones?

¿Has sufrido el fenómeno del desempleo? ¿Con que frecuencia? ¿Por qué motivo: falta de empleos a los que acceder o falta de iniciativa por tu parte?

¿Cuál es tu situación actual en el ámbito laboral? ¿Cuánto tiempo llevas en dicho empleo? ¿Con que contrato? ¿Se ajusta dicha contratación a las condiciones establecidas por la ley que la justifican? (fin de obra, circunstancias excepcionales de producción o sustitución de trabajador con derecho a vacante)

¿Cuáles son tus condiciones laborales en materia de... jornada laboral, calendario, tareas? ¿Estás satisfecho con dichas condiciones? ¿Qué cambiarías?

¿Se corresponden tus condiciones económicas y laborales con tu formación? ¿Con las aspiraciones que tenías antes del acceso al mercado laboral? ¿Cuáles son tus expectativas laborales para el futuro? actuales

¿Te consideras valorado y justamente remunerado en tu trabajo?

¿Has encontrado en tu vida profesional dificultades para sindicalizarte o movilizarte (paros, huelgas) por tus derechos como trabajador? ¿Consideras que en tu situación laboral tienes algún déficit de medios para ejercer y movilizarte por tus derechos como trabajador?

¿Has tenido conflictos de algún tipo con tu empleador? ¿De qué tipo? ¿Con qué resultado? ¿Tu situación de precariedad ha tenido algún tipo de efecto en dichos conflictos?

El ser trabajador precario ¿en qué sentido te afecta en el ámbito laboral? ¿Percibes diferencias respecto a trabajadores que no son precarios?

SOBRE SUBORDINACIÓN ULTRA-CONTRACTUAL

¿Has percibido abusos o excesos (situaciones y condiciones no reflejadas en el contrato) por parte de tu empleador? ¿Han tenido las condiciones laborales precarias alguna relación con dichos abusos?

¿Consideras que tu empleador se beneficia de tu situación de precariedad? ¿en qué sentido y en qué medida?

¿Has sido alguna vez amenazado, coaccionado, disuadido o presionado con el despido o con la no renovación del contrato? ¿en qué situación y con qué motivos? ¿cuál ha sido tu reacción en este tipo de situaciones?

¿Has sido testigo de este tipo de prácticas sobre compañeros de trabajo?

EN EL ÁMBITO VITAL

¿Vives emancipado o tienes algún tipo de dependencia (sostén parental, ayudas o subsidios)?

¿Has tenido problemas de emancipación por culpa de condiciones laborales precarias o por escasez salarial?

¿Tus condiciones laborales y salariales te han permitido realizar tus proyectos personales (en cuanto a emancipación, formación de familia, estabilidad, etcétera)?

¿Tus condiciones económicas te permiten acceder con facilidad a recursos básicos y habituales como la alimentación, la vivienda, la energía? ¿Sufres algún tipo de carencia económico en algún ámbito o sentido?

¿Hasta qué punto tienes certidumbre sobre tus condiciones económicas en el futuro? ¿te sientes protegido por las instituciones públicas?

El ser trabajador precario o con salario bajo ¿En qué aspectos de tu vida personal y de tu trayectoria vital consideras que te afecta?

Guion de la entrevista en grupo

PREGUNTAS DE CONTROL

Edad: Estudios: Puesto: Tipo y duración de contrato:

A LOS QUE HAN TENIDO CONTRATACIÓN TEMPORAL

¿Cómo fue la contratación temporal? ¿Durante cuánto tiempo? ¿Por qué era contratación temporal y no indefinida?

De toda la plantilla de la fábrica, ¿qué porcentaje de trabajadores son temporales? ¿Qué puestos ocupan? ¿Cuántos de los trabajadores temporales acaban siendo indefinidos?

¿Cómo es la política de contratación de la empresa? Por qué motivo considerais que la empresa contrata de forma temporal a parte de sus trabajadores?

¿Habeis tenido algún tipo de conflicto con la empresa? ¿Por qué motivo?

SOBRE LA SUBORDINACIÓN ULTRA-CONTRACTUAL

¿Habeis sido alguna vez presionados de algún modo u otro por la empresa? ¿El miedo al despido o a la no renovación de contrato ejerce algún tipo de presión en vuestra situación en la empresa? ¿En la relación con jefes o encargados? ¿La capacidad de respuesta? ¿En la relación con otros compañeros?

¿En qué aspectos habéis sido presionados o el miedo al despido o la no renovación ha supuesto una mayor subordinación?

Para realizar horas extra:

Para trabajar en días festivos:

Para realizar tareas no reflejadas en el contrato o en categoría superior a éste:

Para evitar causar baja laboral:

Para no participar en actos de movilización trabajadora como huelgas, paros, sindicación, etcétera.

Para realizar tareas peligrosas o nocivas para la salud y el bienestar:

Para realizar desplazamientos a otros lugares de trabajo:

¿Habéis sido testigos de abusos o presiones de este tipo por parte de la empresa hacia otros trabajadores?

¿Se respetaban las condiciones firmadas en el contrato?

A los que habéis sido despedidos o no renovados por la empresa: ¿Cuál fue el motivo?

La falta predisposición a la subordinación exigida por la empresa ¿ha podido motivar el despido o la no renovación?