
Las políticas sociolaborales en el contexto de la precarización del empleo

PID_00195407

Imanol Zubero



Los textos e imágenes publicados en esta obra están sujetos –excepto que se indique lo contrario– a una licencia de Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 España de Creative Commons. Podéis copiarlos, distribuirlos y transmitirlos públicamente siempre que citéis el autor y la fuente (FUOC. Fundació para la Universitat Oberta de Catalunya), no hagáis de ellos un uso comercial y ni obra derivada. La licencia completa se puede consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.es>

Índice

Introducción.....	5
Objetivos.....	8
1. La crisis política de las políticas sociolaborales.....	9
1.1. Del welfare al workfare	13
1.2. El empleo precarizado	17
1.3. La era del precariado	24
2. De la especialización flexible a la flexibilidad precarizadora.....	29
2.1. La empresa aligerada	31
2.2. La refeudalización de las relaciones laborales	33
3. La desregulación política del mercado de trabajo.....	39
3.1. ¿Políticas laborales “asociales”? Activar y proteger	41
3.2. Combinar flexibilidad y seguridad: una tarea demasiado importante como para dejarla en manos de las políticas sociolaborales	43
Glosario.....	49
Bibliografía.....	50

Introducción

En demasiadas ocasiones parecemos olvidar que las políticas sociolaborales, como el conjunto de las políticas públicas, son tanto una cuestión de *policy* como de *politics*, e incluso de *polity*. Es esta una distinción conceptual que en lengua inglesa resulta muy clara, pero no en lengua castellana. Para el tema que nos ocupa resulta ser una distinción extraordinariamente relevante. Meny y Thoenig (1992) distinguen entre *politics* y *policy* en los siguientes términos:

“En los países latinos, el término *política* tiene varios usos. El primero designa los fenómenos de la lucha por el poder, la concurrencia entre partidos, grupos de interés, categorías sociales, personas, para el ejercicio de influencia y la ocupación de funciones de autoridad en una colectividad, en un país, en un mercado electoral, en los procesos de decisión. El lenguaje corriente distingue, también, la “gran” política, propia de los temas esenciales, de la política “politiquera”, que calificaría las tácticas y las combinaciones a las cuales se entregan los profesionales tales como los partidos o los cargos electos. En resumen, política significa aquí lo que el idioma inglés llama *politics*.

Otro uso del término *política* distingue lo que los ingleses designan con la palabra *policy*, ya sea un marco de orientación para la acción, un programa o una perspectiva de actividad. Así, se dice que un gobierno tiene una política económica, o sea que realiza un conjunto de intervenciones, que elige hacer o no hacer ciertas cosas en un campo específico, en este caso, la economía. Es en este último sentido en el que cabe hablar claramente de política pública; es decir, de los actos y de los “no actos comprometidos” de una autoridad pública frente a un problema o en un sector relevante de su competencia”. (Meny y Thoenig 1992, pág. 89)

Por su parte, Vallès (2010, págs. 45-46) diferencia entre tres dimensiones de la política: a) la política como estructura (*polity*), las instituciones, reglas y normas que caracterizan a una determinada comunidad, otorgándole una estabilidad en el tiempo; b) la política como proceso (*politics*), las dinámicas de conflicto o de negociación que se dan entre los diversos agentes y sujetos en el seno de dicha comunidad política; c) la política como resultado (*policy*), las decisiones y las intervenciones concretas que toman los distintos agentes, en función de sus respectivas legitimidades y capacidades, y su impacto sobre la comunidad.

Las tres dimensiones de la política como tarea colectiva

Estructura	Proceso	Resultado
Sistema, orden Institución, regla	Secuencia de actos, serie de conductas	Política pública, intervención sobre las relaciones sociales
<i>Polity</i>	<i>Politics</i>	<i>Policy</i>

Fuente: Vallès (2010, pág. 46)

Unas políticas sociolaborales que se reducen al espacio de la *policy* –unas políticas sociolaborales puramente laboristas, unas políticas sin dimensión *politics*– acaban por convertirse en un ejemplo de esas que Joan Subirats (2005) ha denominado “políticas de final de cañería” (*end of the pipe policies*), las que desatendiendo las causas de los problemas se limitan a actuar sobre los efectos.

Unas políticas instrumentales, meramente reactivas, de control de daños. Ya anunciamos que, en nuestra opinión, este ha sido el caso de las políticas sociolaborales implementadas en España: de ahí su fracaso a la hora de resolver los problemas del mercado de trabajo que supuestamente las justificaban.

Ahora bien, ¿acaso son posibles unas *policies* sin *politics*? En un primer análisis de la reforma laboral que acaba de implementar el Gobierno presidido por Mariano Rajoy, el catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Castilla-La Mancha Antonio Baylos escribe lo siguiente:

“Una parte del empresariado exulta ante esta pieza legislativa expresiva de un clasismo que hace mucho tiempo no veíamos en el BOE. Llevados por la satisfacción que produce ser reconocidos públicamente como clase dirigente que normativiza sus deseos e intereses de forma directa, sin mediaciones ni contrapesos, demuestran su seguridad aplastante en la violencia del poder privado como única forma de encarar la regulación de las relaciones de trabajo. Confían plenamente en que el sindicalismo confederal, el único realmente organizado en los lugares de producción y en enclaves sociales muy relevantes, sea incapaz de mantener una conflictividad permanente que ponga en riesgo sus expectativas de negocio y su tasa de beneficio. (...) La situación es crítica, y la acción de los poderes públicos como salida de la crisis demuestra su alineamiento claro con el privilegio económico y el autoritarismo no solo económico y empresarial. Ahora comienza una larga marcha de conflictividad y de crítica política que tiene que culminar en el medio plazo con la abolición de esta normativa clasista. Y que sin duda conducirá a la renovación de la acción sindical, de las formas de conflicto y de incidencia social de los sujetos sociales, en torno a un proyecto de regulación garantista de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de este país. Hay que confiar en que en esa dirección los partidos políticos progresistas cooperen eficazmente. El camino es largo y es difícil, no solo porque son muy fuertes las posiciones de los adversarios y la desigualdad entre las partes de la confrontación se incrementa cada día, sino porque el contexto cívico es muy estrecho y las carencias en la difusión generalizada de un pensamiento democrático se revelan decisivas en orden a dar la vuelta a esta situación de opresión y de domesticación del trabajo como punto de partida de una sociedad más igualitaria”. (Baylos 2012)

¿Es la última reforma laboral española (Real Decreto 3/2012) una “reforma-*policy*” o una “reforma-*politics*”? A la luz de la reflexión de Baylos caben pocas dudas: la última reforma del mercado de trabajo español va más allá de una simple reforma de las políticas laborales, por más profunda que sea, y entendiendo estas en su sentido más restringido como programa o plan de acción. La reforma afecta al nervio del equilibrio de poderes en la empresa y destruye la cultura del pacto social. Es una reforma política en un sentido muy profundo: modifica las relaciones de poder entre los grupos y las clases sociales y pone la capacidad normativa del Estado al servicio de los intereses de las empresas. Es el ideal de Estado social mismo (*polity*) el que resulta cuestionado.

Así pues, afrontamos la reflexión sobre las políticas sociolaborales desde una perspectiva que, seguramente, puede resultar sorprendente; pero ha sido el prisma de análisis propuesto por la coordinadora de este libro (“Las políticas sociolaborales en el contexto de la precarización del empleo”) el que nos exige descartar un análisis de *policies* para embarcarnos en un análisis de *politics*. Consideramos que una reflexión convencional sobre políticas públicas entendidas esencialmente como acciones de gobierno de carácter administrativo dirigidas a resolver problemas sociales sería radicalmente insuficiente para dar

cuenta de los procesos de cambio actualmente en el curso, tanto en el mercado de trabajo como en el espacio de los derechos sociales. Compartimos, en este sentido, la reflexión de Elsa Santamaría cuando señala lo siguiente:

“Conviene tener presente que cada época está estrechamente vinculada con la construcción teórica de sus realidades. Así, la sociedad salarial o la sociedad del trabajo (asalariado) cobra sentido en pleno auge del proyecto de la modernidad y puede ser explicada [...] por una semántica y una gramática social a través de las cuales el trabajo queda representado en la categoría de empleo. Sin embargo, las sociedades contemporáneas necesitan, para poder explicarse, no olvidarse de aquella dialéctica que parece que quedó relegada a favor de las explicaciones semánticas y gramáticas en las épocas de estabilidad social. No es que se trate de volver a la dialéctica hegeliana del amo y el esclavo en la que se apoyó Marx, que tampoco encajaría del todo con la actual composición social, pero sí a una dialéctica que, como aquella, permita hacer visibles las profundas desigualdades sobre las que se asienta el mundo del trabajo”. (Santamaría 2011, pág. 304)

It's the politics, stupid!, podríamos proclamar recordando aquella célebre frase de James Carville, asesor de Bill Clinton en la exitosa campaña presidencial de 1992. Las políticas sociolaborales son, en estos tiempos de precarización del empleo, políticas en el sentido más profundo del término: “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, págs. 125-126). Esta es la perspectiva que hemos escogido para la reflexión que ahora iniciamos, perspectiva que intentaremos argumentar en las páginas siguientes. ¿Podríamos haber escogido otra? Sinceramente, creemos que no.

Objetivos

En los materiales didácticos que a continuación se presentan, el estudiante encontrará las herramientas básicas para alcanzar los siguientes objetivos:

- 1.** Analizar las políticas sociolaborales en el contexto del proceso de precarización del empleo.
- 2.** Reflexionar sobre las políticas sociolaborales no solo como políticas aplicadas, sino como orientaciones normativas que contienen e impulsan distintas concepciones y modelos de sociedad.
- 3.** Justificar la necesidad de pensar el empleo como institución social y no solo como hecho económico.
- 4.** Comprender la actual crisis de los mercados laborales europeos como manifestación de una transformación la norma social de empleo que se remonta hasta los años Ochenta.
- 5.** Relacionar los cambios producidos en las políticas sociolaborales en España, concretadas en sucesivas reformas del mercado de trabajo, con determinadas transformaciones económicas y políticas concomitantes.
- 6.** Repensar las políticas sociolaborales como herramientas de gestión eficiente y justa de todos los riesgos sociales asociados a las nuevas condiciones de los mercados de trabajo globalizados.

1. La crisis política de las políticas sociolaborales

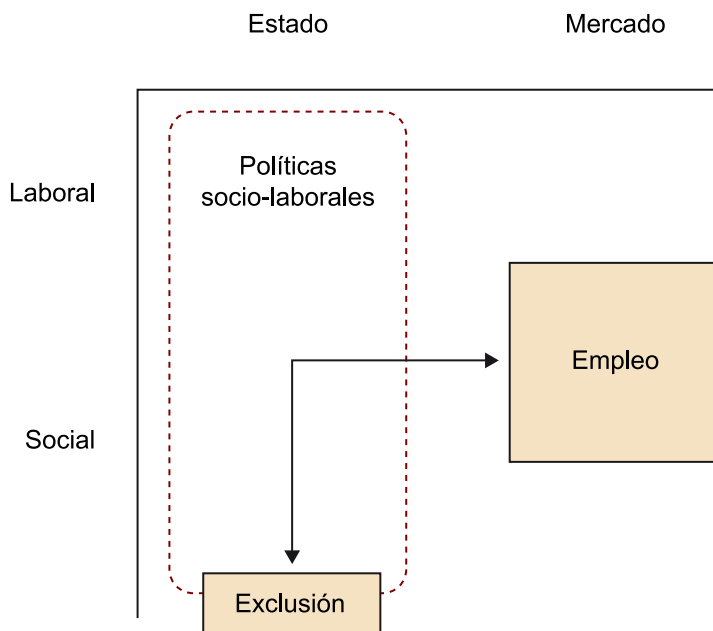
La afirmación de que “la mejor política social es crear empleo” se ha convertido en uno de los tópicos que mejor definen el discurso político conservador. Unido a ese otro que sostiene, sin ningún matiz, que “son las empresas las que crean empleo”, este planteamiento socava hasta el extremo el espacio y las posibilidades de una acción política dirigida a promover el empleo y fortalecer la cohesión social.

La primera afirmación subsume el grueso de las políticas sociales en las políticas de empleo, supeditándolas a estas, y reduciendo las políticas sociales a intervenciones residuales, de simple reducción de daños (por otra parte, irreparables), a políticas marginales exclusivamente dedicadas a mitigar, que no a eliminar, la marginación social. De esta manera, las políticas sociales se ven desplazadas a la periferia de las políticas públicas y reservadas a tratar con las personas y los colectivos que transitan en los márgenes de la sociedad. La segunda afirmación acaba por expropiar a las políticas públicas de cualquier atribución significativa con relación al empleo. La acción de las instituciones se ve reducida a facilitar las decisiones estratégicas de las empresas, cuando no, sencillamente, a no obstaculizar el funcionamiento del mercado.

Mejor política social empleo

Una búsqueda en Google de los términos “mejor política social empleo” realizada el 1/02/2012 tuvo como resultado la localización de multitud de páginas en las que diversos responsables del Partido Popular, empezando por su líder Mariano Rajoy (http://www.elderecho.com/actualidad/Rajoy-mejor-politica-social-empleo_0_333375314.html) y acabando por el último de sus dirigentes regionales, enarbolan esta máxima.

Vaciamiento de las políticas sociolaborales públicas



Fuente: Elaboración propia

Esta concepción residual de las políticas sociales encuentra justificación teórica en una distinción, que en los últimos años se ha convertido en canónica, entre dos tipos de políticas de mercado de trabajo, pasivas y activas, y en su relación con dos modelos socioeconómicos supuestamente enfrentados, presentados casi siempre de manera simplista: el “welfarista” o protector y el “workfarista” o activador. Esta distinción ha configurado a partir de los años noventa un enconado espacio de confrontación ideológica que hace casi imposible el análisis ponderado de esas políticas.

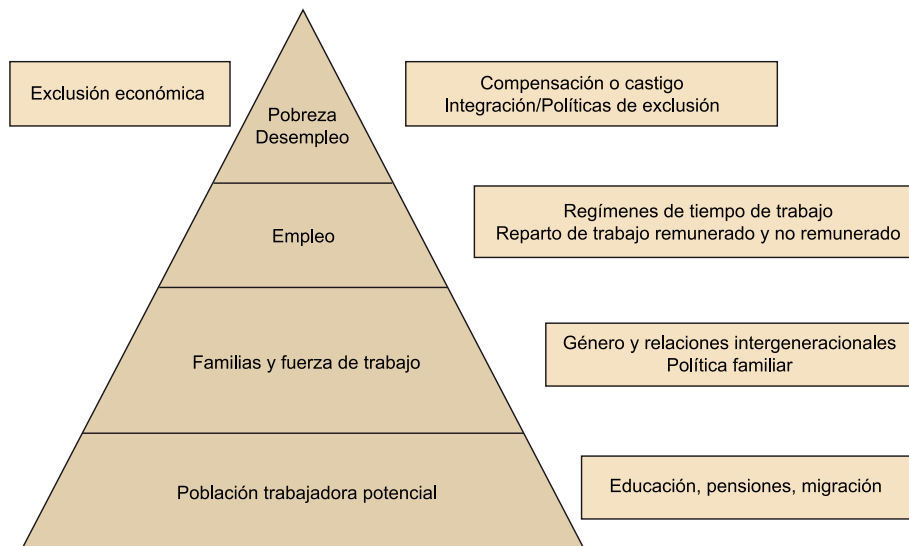
Una reflexión más matizada nos llevaría a considerar que las empresas que crean empleo lo hacen siempre en contextos sociales, culturales, políticos y económicos que ellas mismas no generan ni garantizan. Son cientos, miles, los Steve Jobs que nunca surgirán de tantas regiones del planeta, donde lo más seguro para un niño o una niña recién nacidos es que su vida se acabe antes de cumplir los cinco años. ¿Y qué hubiese sido de Bill Gates de haber nacido en Darfur? Como señala John Rawls, “incluso la buena disposición para hacer un esfuerzo, para intentarlo, y por tanto ser merecedor del éxito en el sentido ordinario, depende de la felicidad en la familia y de las circunstancias sociales” (1971, pág. 79), circunstancias respecto de las que, como es obvio, “nadie puede atribuirse mérito alguno” (Rawls 1971, pág. 106). Hay contextos sociales radicalmente tóxicos para el emprendizaje. Y estos contextos son, frente a lo que sostiene el dogma neoliberal, aquellos en los que existe un Estado mínimamente intervencionista y débilmente redistribuidor.

El mercado de trabajo es una institución social. Aunque desde la perspectiva económica el trabajo humano es considerado como un “bien económico”, se trata de un bien de naturaleza muy distinta a la de otros bienes destinados a ser intercambiados en el mercado: “Los salarios y los puestos de trabajo no son exactamente iguales que otros precios y cantidades. Son elementos mucho más profundamente ligados a la idea que las personas tienen de ellas mismas, de su posición social y del lugar que les corresponde en la sociedad” (Solow 1992, págs. 39-40). Hay una economía moral del trabajo que se construye sobre valores en disputa: sobre ideas de lo que es un buen o un mal empleo, sobre distintas concepciones de sociedad. Hay también intereses en disputa y proyectos alternativos de organización y distribución de ese bien escaso y valioso como es el empleo.

Como señala con acierto Recio, “el mercado laboral no es autosuficiente en la producción de la fuerza de trabajo, sino que esta depende de otro conjunto de instituciones paralelas con las que existe una continua interrelación” (1997, pág. 44). Instituciones mercantiles, pero también y sobre todo instituciones extramercantiles, que perfilan y configuran su funcionamiento. Esta interrelación queda perfectamente expuesta en la aproximación de Therborn (1999) al fenómeno del desempleo, fenómeno que debe abordarse, según él, como

“la última etapa de una pirámide de marcos institucionales”, cada uno de los cuales contiene opciones y procesos específicos cuya concreción influye significativamente sobre las tasas de empleo y desempleo, así como sobre el conjunto de variables que actúan en los mercados de trabajo de los diversos países.

El iceberg del desempleo



Fuente: Therborn (1999:17)

Los fundamentos demográficos de cada sociedad, las políticas familiares y migratorias que inciden sobre tales fundamentos, los sistemas educativos, los distintos regímenes de empleo y de bienestar, pero también las relaciones de fuerza que se establecen en cada momento entre los diversos actores sociales, configuran distintos modelos institucionales. Las características y el funcionamiento de estos modelos institucionales (nacionales) resultan cruciales para entender el distinto funcionamiento de las economías y, en concreto, sus diferentes respuestas a las situaciones de crisis.

¿Por qué en algunos países hay más paro que en otros?, se preguntaba Therborn a mediados de los ochenta. El desempleo masivo no es una fatalidad – escribía entonces– ya que las tasas de paro divergen de manera notable entre unas economías y otras: “La misma crisis ha causado mucho más desempleo en unos países que en otros. Las fuerzas diabólicas que actúan en los países de paro masivo no pueden atribuirse a la acción anónima del mercado mundial” (Therborn 1989, pág. 24). En su opinión, las variables que más explicaban el distinto comportamiento de las sociedades ante la crisis eran de naturaleza socio-política antes que económico-mercantil. Esas variables eran esencialmente dos:

- La primera, la existencia de un compromiso institucionalizado a favor del pleno empleo, sostenido en el tiempo, y muy particularmente en los momentos de crisis. Esta institucionalización del compromiso por el pleno empleo implicaba, además del recurso a políticas anticíclicas, “una deci-

sión consciente de no utilizar el alto desempleo como un medio para alcanzar otros objetivos de política económica". (Therborn 1989, pág. 35)

- La segunda, la capacidad del Estado de mantener "un control significativo sobre una o más variables estratégicas del mercado": sobre la oferta de empleo en el caso de Suiza y Austria; sobre la demanda de empleo en Suecia; sobre la inversión en Japón, Austria y Noruega; sobre los precios y la estructura de costes en este último país y en Austria. En definitiva, una cierta autonomía respecto de las restricciones de carácter internacional (Therborn 1989, págs. 44-45). El contexto institucional importa, y mucho, a la hora de analizar las políticas sociolaborales que cada país diseña y aplica.

A comienzos de la década de los noventa, Michel Albert (1992) diferenciaba entre dos grandes tipos de capitalismo, el "neoamericano" y el "renano", opuestos entre sí en aspectos esenciales: el primero estaría fundado sobre el éxito individual, la competencia y el beneficio financiero a corto plazo; el segundo, por el contrario, valoraría el éxito colectivo, la cohesión social y el beneficio a largo plazo. En un sentido parecido, otros autores hablan, más sencillamente, de economías de mercado coordinadas y no coordinadas (Hall y Soskice 2001). Por su parte, en el 2005, Bruno Amable describía cinco capitalismos, cinco modelos de economías y de sociedades capitalistas: el **modelo liberal** (Australia, Canadá, Estados Unidos, Reino Unido), el **modelo europeo continental** (Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Holanda, Irlanda, Noruega, Suiza), el **modelo asiático** (Corea del Sur, Japón), el **modelo mediterráneo** (España, Grecia, Italia, Portugal) y el **modelo socialdemócrata** (Dinamarca, Finlandia, Suecia). Desde una perspectiva analítica regulacionista, Amable considera que las instituciones de la relación salarial (en un sentido amplio, es decir, mercado de trabajo y protección social) están en el centro de los diferentes modelos de capitalismo, porque son por naturaleza las más conflictivas. Sin embargo, comparto la idea de que los distintos modelos nacionales de capitalismo de la Europa occidental presentan un cierto "aire de familia" que tiene que ver con su "compromiso compartido con un modelo de sociedad caracterizado por la existencia del estado de bienestar". (Paramio 2009, pág. 176)

"En el punto de partida de la sociología del empleo, existe una idea simple: la relación de empleo no es solo un fenómeno de mercado sino que es también una construcción social. Las recomposiciones de la población activa no son solo movimientos demográficos o evoluciones económicas, son también procesos sociales que hallan sus raíces en la evolución de la sociedad y en los comportamientos de los actores sociales. Al igual que las categorías de población afectadas, los tipos de empleo, subempleo, o de no empleo, las formas de desempleo son elementos que se constituyen socialmente, es decir, en función de normas y reglas sociales. El reparto del empleo es la distribución de un bien escaso entre las categorías sociales que se diferencian claramente por edad, sexo, categoría socio-profesional; las opciones que contribuyen a dicho reparto son fruto de un razonamiento en términos de legitimidad social al tiempo que un cálculo económico. Las políticas de empleo instauradas son el resultado de arbitrajes entre grupos sociales." (Maruani, 2000)

Al finalizar su libro, Albert advertía del riesgo de una "norteamericanización progresiva de Europa", riesgo que creía descubrir en determinados cambios en los valores y comportamientos de la población francesa: desculpabilización

Lectura recomendada

M. Maruani (2000). "De la sociología del trabajo a la sociología del empleo". *Política y Sociedad* (núm. 34, págs. 9-17). <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0000230009A/24529>

del dinero, triunfo del individualismo, endurecimiento social, especialmente en el mundo laboral, y una cierta uniformización de los comportamientos por la influencia de la televisión; y concluía: “Si la sociedad, en sus aspectos profundos, se norteamericaniza insensiblemente, no es absurdo imaginar que su economía siga el mismo rumbo. Y eso, hasta las últimas consecuencias” (Albert 1992, págs. 232-233). ¿Es eso lo que está ocurriendo en la actualidad, no solo en Francia sino en el conjunto de Europa? La crisis del 2008 ha resultado ser, desde una perspectiva política, una crisis paradójica. Lo que comenzó como una crisis que permitía decir “adiós al capitalismo de Friedman y Hayek” (Samuelson 2008) y plantear su “refundación” ha terminado, a la altura del 2012, por convertirse en una refundición de cualquier traza de política socialdemócrata en una buena parte de los países europeos, que ven como su capacidad de intervención política se ha visto laminada por la presión incontenible de un proceso de tecnocratización y de neoliberalización de muchos de sus gobiernos.

La actual crisis de las políticas sociolaborales es, por lo tanto, una crisis esencialmente política: no se trata de una crisis de *policies*, de planes, programas o proyectos de intervención, sino de una crisis de *politics*, de articulación, representación y lucha de intereses contrapuestos; incluso más, bien pudiéramos hablar de una crisis de *polity*, de modelo de sociedad.

1.1. Del welfare al workfare

En el último decenio puede constatarse una tendencia generalizada a que los tres regímenes de bienestar analizados en su momento por Esping-Andersen (1993) –liberal, conservador-corporatista y socialdemócrata–, o los cuatro, si incluimos el “mediterráneo-familiarista” (Ferrera 1996; Moreno 2000), experimenten transformaciones que apuntan a una convergencia (Barbier 2011) hacia un modelo dominante caracterizado por un mayor peso de la selectividad y la prueba de necesidad o recursos (*targeting, means tests*) frente a la universalidad, de la condicionalidad frente a la indisponibilidad y, sobre todo, un modelo en el que las ideas de activación y empleabilidad (*workfare*) se vuelven centrales.

Este deslizamiento hacia el paradigma del *workfare* se acompaña de un cambio profundo en la perspectiva sobre la pobreza, abordada como “pobreza descalificadora” (Paugam 2007), así como de un reforzamiento del discurso sobre la responsabilidad individual o “internalizada” (Schmidtz y Goodin 2000). Para caracterizar este nuevo modelo, aún no suficientemente definido dado que cada país va convergiendo siguiendo su propia senda en función de los distintos regímenes institucionales de bienestar de los que parten (*path dependency*), diversos analistas hablan, desde una perspectiva crítica, de “Estado postnacional schumpeteriano de *workfare*” (Jessop 1995), de “Estado de com-

petición” (Cerny 1997) o de “Estado centauro” (Wacquant 2010); desde una perspectiva más favorable a los cambios que se experimentan, otros analistas hablan de “Estado capacitador” (Gilbert & Gilbert 1989; Gilbert 2005), “Estado mercado” (Bobbit 2002), “Estado Social Inversor” (Giddens 1999, 2004) o “Estado Dinamizador” (Mulas-Granados 2008, 2009).

En cualquier caso, lo que todas estas transformaciones ponen de manifiesto es, recurriendo a la modelización clásica de Titmuss (1981), un desplazamiento desde el “modelo de política social institucional redistributiva” hacia un “modelo de política social basado en el logro personal-resultado laboral”, apuntando como estación término a un “modelo residual de política social del bienestar”.

En el espacio europeo esta transformación se apoya en la Estrategia de Lisboa, promovida tras el Consejo Europeo extraordinario celebrado en esa ciudad portuguesa en marzo del 2000, fundada en el convencimiento de que era el momento favorable para aprovechar colectivamente las oportunidades de la nueva economía del conocimiento para luchar, sobre todo, contra el desempleo y para aspirar a lograr en el 2010 una situación de pleno empleo en la Unión Europea. A partir de la idea de que “el empleo es la mejor protección contra la exclusión social” (Fresno 2005), dentro de este proceso de transformación cobran especial importancia las denominadas Políticas Activas de Empleo (van Vliet y Koster 2008; Dahan y Di Nardo 2010).

Cabe distinguir cuatro grandes etapas en el desarrollo de las políticas activas de empleo en España (Palacio, 1991; Cachón y Palacio, 1999). La primera, entre 1978 y 1981, se limita a incentivar la contratación de perceptores del seguro de desempleo y a la puesta en marcha del denominado “Programa experimental de empleo juvenil”. La segunda se inicia en 1981 con la firma del Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), en el que se recogen diversas medidas de fomento y reparto del empleo. La modificación del Estatuto de los trabajadores por la Ley 32/1984 de 2 de agosto abrirá la tercera etapa, en la que se generalizan formas de contratación cada vez más flexibles, y que se prolonga hasta 1996. La firma de los acuerdos interconfederales de 1997 entre CCOO, UGT, CEOE y CEPYME abre la cuarta etapa, que se prolonga con los sucesivos acuerdos del 2002, 2003, 2004 y 2005 (Solà 2005). En la actualidad estamos viviendo el conflictivo desarrollo de una reforma laboral sin acuerdo entre los agentes sociales. Nuestra hipótesis es que esta reforma abre una quinta etapa, cuya orientación será objeto de una enconada confrontación entre agentes sociales y políticos.

Políticas activas, políticas pasivas. El lenguaje importa, y mucho. Hablando de empleo y de mercado de trabajo, adjetivar de “pasiva” o de “activa” una política no es indiferente. Se considera que las políticas activas de empleo son aquellas políticas destinadas a favorecer el aumento de la ocupación a través

de servicios de intermediación laboral, incentivos a la contratación y mejora de la formación de la población activa; las políticas pasivas, en cambio, son aquellas orientadas a paliar la situación de las personas desempleadas con transferencias de renta en forma de prestaciones y subsidios de desempleo, o bien a financiar mediante pensiones el periodo de jubilación posterior a la salida definitiva del mercado laboral (Palacio y Álvarez 2004). Se trata de una categorización correcta desde la perspectiva del análisis académico o desde la intervención técnica, pero esta distinción tajante oculta dos hechos de importancia: el primero, la evolución que se ha producido con el paso del tiempo entre ambas políticas; el segundo, la fuerte vinculación que en la práctica ha existido siempre entre ellas.

Frente a estas, las denominadas políticas pasivas de empleo serían las políticas de garantía de rentas características del estado de bienestar redistributivo, en sus distintas versiones. Se trata de políticas concebidas como subsidiarias de un mercado de trabajo que funciona adecuadamente en un escenario económico de crecimiento y pleno empleo, y en un marco de regulación jurídico-política sustentado en el pacto tripartito (Estado, empresarios y trabajadores). Durante el período conocido como los *Trente Glorieuses* (Fourastié 1979) la única política de activación para la eficaz integración de las personas en el mercado de trabajo que se esperaba de los poderes públicos era una adecuada política educativa que elevara el nivel de instrucción del conjunto de la población. La escuela formaba (aptitudes) y conformaba (actitudes) con el objetivo de asegurar la inserción laboral. De todo lo demás –es decir, de lograr un equilibrio entre la oferta y la demanda de empleo– ya se ocuparía el propio mercado de trabajo. No será hasta bien entrada la década de los setenta, en un contexto de crisis y transformación de la base tecnológica del modelo fordista de producción que arrastrará consigo la legitimidad de la norma social de empleo keynesiana, cuando se empiece a hablar con intensidad de las PAE. Como señala García Crespo:

“La experiencia de la crisis, que arranca con la década de los setenta, ha invalidado la feliz experiencia anterior. El precepto del pasado era simple: con tasas de crecimiento elevadas, la política de empleo es tan sencilla como regular la demanda y el gasto totales para asegurar la continuidad del progreso económico y evitar la inflación”. (García Crespo 1985)

Compartimos los planteamientos de quienes cuestionan la utilidad y adecuación a la realidad de la distinción tajante entre ambos tipos de intervenciones sobre el mercado de trabajo, para pensar dichas intervenciones menos en términos de oposición y más como un *continuum*, que iría desde políticas de estricta garantía o sostenimiento de rentas (pasiva pura) hasta un compromiso total de sector público en la recolocación del trabajador desempleado (activa pura) (García Serrano 2007, pág. 139). Es esta una perspectiva intelectualmente más útil, en la medida en que nos libera de planeamientos estrechamente partisanos, al tiempo que más cercana a lo que las denominadas políticas activas y pasivas han sido en realidad.

Pero no es esta la perspectiva dominante. La distinción entre esos dos tipos de políticas de mercado de trabajo –pasivas y activas– y su asociación a dos modelos productivos y socio-económicos supuestamente enfrentados, presentados casi siempre de manera simplista –el *welfarista* o protector y el *workfarista* o activador– han definido a partir de los años noventa un enconado espacio de confrontación ideológica que hace casi imposible el análisis ponderado de esas políticas. El énfasis en la protección (con sus valores asociados: solidaridad, responsabilidad colectiva, derechos...) o el énfasis en la activación (o lo que es lo mismo: competencia, responsabilidad individual, exigencias...) ha trascendido el ámbito concreto de las políticas para convertirse en la *cleavage* o línea de ruptura que mejor define las actitudes y los programas “de izquierda o de derecha”. (Schmidtz y Goodin 2000; Lakoff 2002)

Las ideas mueven el mundo. Su importancia a la hora de orientar las políticas públicas y, en concreto, las políticas sociales y económicas de los gobiernos está ampliamente contrastada (Hirschman 1991, 1996; Lakoff 1996; Schmidt 2002a, 2002b; Béland 2007a, 2007b; Kuivalainen y Niemelä 2010; Atkins 2010; Stiller 2010). No por sí solas. Es preciso un determinado contexto social e institucional. Pero las ideas configuran marcos (*frames*) que delimitan en un momento dado el espacio de lo pensable y de lo impensable, de lo posible y de lo imposible, de lo deseable y de lo indeseable.

Este componente normativo supone un evidente obstáculo a la hora de realizar un análisis riguroso de la transición hacia modelos de bienestar de naturaleza *workfarista*. Su aplicación se discute generalmente a partir de supuestos ideológicos. Nos interesa especialmente destacar el efecto que estos presupuestos tienen tanto a la hora de justificar la necesidad de implementar estas políticas de activación como de evaluar su eficacia. En la práctica, el modelo de evaluación de las políticas de empleo aplicadas no deja de ser una evaluación de caja negra (*black box evaluation*), en la que, desde una perspectiva macroeconómica, no se controla el efecto de la coyuntura económica y laboral sobre los resultados de los planes, programas o acciones, impidiéndose de esta manera abordar, entre otros efectos del entorno, el denominado efecto *dead-weight*, es decir, aquellos resultados que se hubieran producido, de igual forma, en ausencia del programa en cuestión (Zubero 2010).

Más grave aún, esa perspectiva normativo-ideológica no tiene en cuenta las profundas transformaciones experimentadas por los mercados de trabajo a lo largo de las últimas dos décadas, transformaciones que han tenido como consecuencia **el cambio en la norma social de empleo** keynesiano-fordista característica del mercado laboral europeo.

1.2. El empleo precarizado

Como ya hemos señalado, el mercado de trabajo es una institución social. Trabajar no es, sin más, producir o vender la fuerza de trabajo; es hacerlo en un marco de normas sociales que definen lo que es empleo y lo que no es, lo que es y no es un buen empleo, lo que es ser un buen trabajador, etc., y en un marco de regulaciones que organiza en la práctica la actividad laboral:

“El empleo aparece así en la conciencia colectiva con todos los caracteres de una norma social: el empleo es el trabajo remunerado normado. Es un hecho que solo es reconocido como tal si responde a los criterios que definen una norma social: una actividad que se hace y que hay que hacer; y que hay que hacer, además, en ciertas condiciones. Para que un trabajo remunerado sea considerado empleo ha de respetar ciertos criterios mínimos de “justicia”: cierta retribución considerada justa, cierta seguridad considerada justa frente a riesgos de accidentalidad y salud, cierta protección social... De otro modo será “trabajo” puro o, si se quiere, “curro”. (Prieto 2002, págs. 90-91)

Esta norma de empleo ha sido objeto permanente de lucha y de conflicto, variando a lo largo de los años. Thompson (1979) explica los motines de subsistencia en la Inglaterra del siglo XVIII como expresiones de una “economía moral de la multitud”, de manera que el pueblo reaccionaba violentamente contra decisiones que chocaban frontalmente con valores morales y normas culturales que definían lo que era o no legítimo en la esfera de la economía (régimen de precios, especulación en tiempos de penuria, etc.). Lo mismo cabe decir de los conflictos laborales en los siglos XIX y XX. Más allá de la discusión sobre salarios o condiciones de trabajo, lo que se jugaba en esos conflictos era la definición de una economía moral del trabajo que configuraba una determinada norma social de empleo. Es esta norma social la que ha cambiado profundamente en las últimas dos décadas. Como señala Andrés Bilbao:

“El mercado de trabajo no es algo dado exteriormente, sino que depende de una norma políticamente establecida. En la década de los sesenta la norma apuntaba hacia la estabilidad. En la década de los noventa, la tendencia es hacia la precarización”.

(Bilbao 1999, pág. 36)

Cita

“El punto de partida de estas reflexiones es considerar que la norma de empleo dominante en los países desarrollados en la segunda mitad del siglo XX («un empleo seguro, estable y con derechos») ha sido una de las bases más firmes de la cohesión social y, más ampliamente, del orden social. Pero ese logro y esa conquista hace ya tiempo que se encuentra cuestionada. Al menos desde la mitad de la década de los ochenta. La actual crisis del trabajo y del empleo, que supone una fuerte y quizá irreversible crisis de la norma social de empleo dominante anterior, nos plantea la pregunta de si, al eliminar la estabilidad precedente y con ella la seguridad de una base suficiente de bienestar, no nos estamos llevando a una crisis mucho más profunda. Crisis de cohesión social, porque mucha gente no puede conseguir ciertos objetivos considerados vitales. Crisis del orden social porque muchos podrían llegar a no aceptar unas reglas de juego que no les son favorables. Crisis que, por tanto, pone en riesgo la cohesión social y el orden social mismo”.

F. Miguélez; C. Prieto (2001). “Crisis del empleo y cohesión social”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* (núm.19, págs. 223-240).

Esta transformación, convertida en objeto fundamental de la reflexión sociológica sobre el trabajo, ha recibido denominaciones diversas por parte de distintos autores: “informatización del trabajo” (Castells 1992), “metamorfosis del trabajo” (Gorz 1995), “metamorfosis de la cuestión social” (Castel

1997), “trabajo perdido” (Castillo, 1998), “empleo débil” (Alonso 2000), “nuevo orden laboral” (Gee, Hull y Lankshear 2002), etc. Todas ellas apuntan a un hecho de enorme relevancia teórica y práctica: las transformaciones que está experimentando el mundo del trabajo son estructurales y afectan al núcleo mismo de las condiciones de producción y de reproducción de las sociedades modernas, hasta el punto de que definen no solo un nuevo horizonte para el empleo, sino para todas las instituciones sociales centrales: familia, escuela, gobierno, etc.

Cabe una mirada que, sin desconocer todos estos problemas, aspira a repensar el trabajo en las nuevas condiciones económicas, tecnológicas y sociales, buscan unir de nuevo lo que hoy está desunido: el desarrollo de una actividad laboral que permita llevar una vida autónoma. Por aquí van entre otras, propuestas como la de la “flexibilidad sostenible” (Carnoy y Castells 1997), “el sistema de trabajo multiestratificado” (Giarini y Liedtke 1998), “el nuevo estatuto profesional” (Supiot 1999), “el trabajo cívico” (Beck 2000), “el trabajo decente” (OIT 1999), etc. Por el momento, sin embargo, esta transformación en la norma social de empleo (de la estabilidad a la precariedad) está mostrando su faz más preocupante. Se habla, así, de la “sudafricanización” (Gorz 1995) o de la “brasiñelización de occidente” (Beck 2000); también de la “surización del Norte” (Gallino 2002). lo precario, lo discontinuo, lo informal, características todas ellas del llamado tercer mundo, están irrumpiendo en el mundo occidental.

Históricamente, el empleo (bajo la norma keynesiano-fordista) ha explicado y garantizado la inclusión, delineando un espacio social concebido como yuxtaposición de dos variables discretas, integración y exclusión (pobreza) claramente diferenciadas, separadas por una frontera clara, que en muy raras ocasiones se confundían. Hoy la situación es muy distinta. Los regímenes de bienestar característicos de la realidad social europea, en cualquiera de sus versiones, no están siendo sustituidos por una sociedad de trabajo fundada sobre la recuperación de las condiciones de pleno empleo, sino por un régimen de “flexibilización precarizadora” (Gray 2004). De un orden social configurado como una relación salarial políticamente regulada hemos pasado a otro configurado como una “relación salarial políticamente desregulada” (Prieto 1999, pág. 15). Esta profunda transformación ha impactado sobre el empleo estable y regulado, sí, pero también, necesariamente, sobre las políticas de protección social, en un escenario de “absorción de lo social –aquellos elementos de relativa socialización de recursos existentes en la sociedad– por la esfera económica” (López Andreu, Lope y Verd 2007).

Son muchos los análisis y las investigaciones que en la última década ponen de manifiesto, primero, la extensión en España de los denominados “empleos de bajos salarios”, y, segundo, la fuerte correlación que existe entre la ocupación en este tipo de empleos y las situaciones de pobreza y vulnerabilidad personales y familiares (Recio 2001; Simón, Fernández y Meixidel 2004; Muñoz de Bustillo y Antón 2007; Arranz y García-Serrano 2009). Estas investigacio-

nes confirman para el caso de nuestro país lo que ya se ha analizado en otros contextos geográficos: que los supuestos “milagros en el empleo” basados en la generación de ocupaciones de bajo salario o con escasa capacidad protectora no son una solución al problema de la exclusión social (Cappellari 2000; Schaäfer 2001; Mäder, Kutzner & Knöpfel 2003; Martín Artiles 2008; Cooke & Lawton 2008; Allègre 2008).

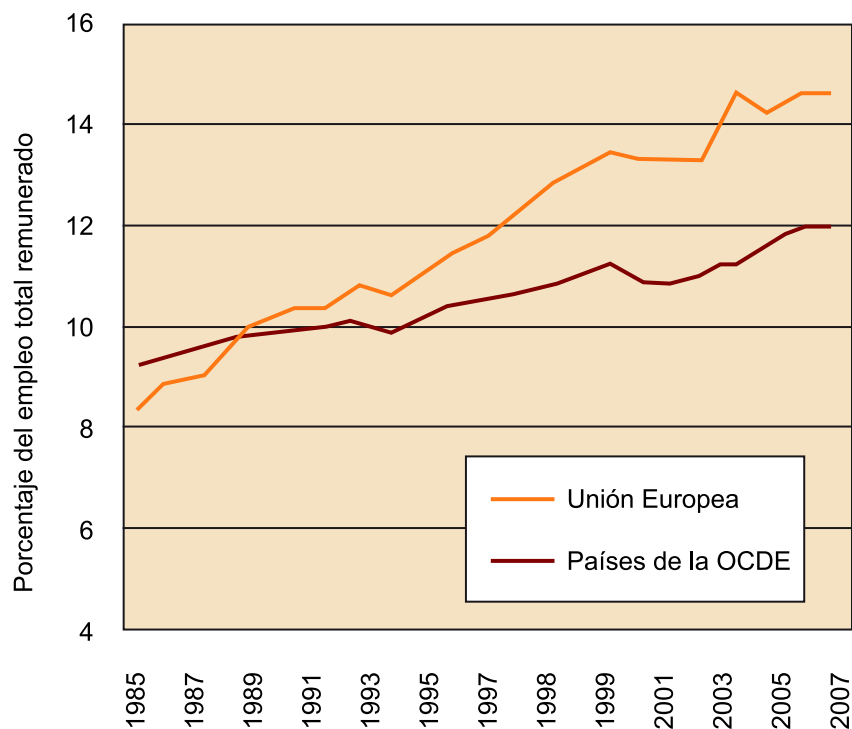
¿Qué entendemos por empleo precario? Vamos a trabajar con la definición propuesta en el informe preparado para el Simposio “Regulaciones y políticas para combatir el trabajo precario” organizado por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la Organización Internacional del Trabajo:

“En el sentido más general, el trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. 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 2011, pág. 5)

En su informe *Tendencias Mundiales del Empleo 2012*, la Organización Internacional del Trabajo estima en 1.520 millones el número de trabajadores en situación de vulnerabilidad en el empleo en el 2011, un incremento de 136 millones desde el 2000, y de casi 23 millones desde el 2009 (International Labour Office 2012).

Una de estas expresiones de vulnerabilidad, el trabajo temporal, ha crecido de manera sostenida en los países integrantes de la OCDE desde la década de los ochenta. Como se puede observar en el gráfico, el incremento agregado ha sido relativamente constante entre 1987 y el 2007 (la OIT cierra en este año la serie para que el impacto de la crisis, que ha afectado de manera desproporcionada a los trabajadores temporales, no sesgue los datos). Al final de este periodo la temporalidad suponía el 12% del empleo remunerado global, en comparación con el 9,4% en 1985. Durante el periodo considerado el empleo asalariado permanente general aumentó un 21% en los países de la OCDE, mientras que el trabajo temporal lo hizo un 55%.

Aumento de la prevalencia del trabajo temporal en los países integrantes de la OCDE, 1987-2007



Fuente: International Labour Organization (2011, pág. 10)

En la Unión Europea el incremento del trabajo temporal ha sido mucho más pronunciado, registrando un aumento del 115% en relación con el 26% del empleo global. Como resultado, la proporción del empleo remunerado global aumentó del 8,3 al 14,7%. En resumen, el trabajo temporal representó el 30% de todos los trabajos remunerados que se generaron durante ese período. Dado que el trabajo temporal aumentó en Europa, su incidencia fue también cada vez más “involuntaria”, en el sentido de que los trabajadores hubiesen preferido empleos más permanentes.

Participación y carácter involuntario del trabajo temporal, Europa 2007

	Participación de los trabajadores temporales	Porcentaje que no encontró trabajo permanente
Unión Europea 27	16,1	61,7
Unión Europea 15	16,4	58,6
Bélgica	10,7	74,5
República Checa	11,4	75,2
Dinamarca	9,4	46,7
Irlanda	8,9	63,9
Grecia	24,6	84,9
España	36,7	91,5

Fuente: International Labour Organization (2011, págs. 11), a partir de datos de Eurostat

	Participación de los trabajadores temporales	Porcentaje que no encontró trabajo permanente
Francia	12,2	57,0
Italia	16,6	67,8
Chipre	5,8	93,9
Luxemburgo	6,3	41,4
Hungría	11,0	69,0
Países Bajos	22,9	31,9
Austria	11,5	8,6
Portugal	28,4	84,2
Finlandia	19,2	65,1
Suecia	11,9	58,4
Reino Unido	8,4	57,2
Noruega	6,3	47,2

Fuente: International Labour Organization (2011, págs. 11), a partir de datos de Eurostat

En un trabajo de investigación sobre el desempleo juvenil en España, se señala que el contrato temporal constituye la puerta de entrada al mercado laboral de los jóvenes españoles, independientemente de su nivel educativo, pero que no puede considerarse como una puerta que dé acceso a un ascensor, sino más bien a un largo pasillo. Si, como en tantas ocasiones se dice, el contrato temporal fuese una vía para acumular experiencia y lograr un empleo estable la modalidad contractual bajo la que un joven accede al mercado de trabajo sería irrelevante, al menos en el medio plazo. Sin embargo, la evidencia empírica demuestra que la temporalidad es un fenómeno persistente entre los jóvenes españoles: el 85% de los jóvenes que entran en el mercado laboral como asalariados lo hacen con un contrato de duración determinada, pero aunque este porcentaje se reduce a lo largo de su vida laboral, una década después todavía un 35% continúan como temporales tras haber alternado etapas de empleo (temporal), con episodios de desempleo y de inactividad. De esta manera, “el trabajo temporal puede suponer una trampa para ciertos colectivos de jóvenes que los perpetúe en un círculo vicioso de temporalidad-desempleo-escasas oportunidades de formación” (García 2011). Tal vez por eso tan solo un 12,4% de los temporales menores de 25 años en España han optado voluntariamente por un contrato de duración determinada (frente a un 14,4% en Europa).

Oferta de empleo

“Mondeville, se busca persona encargada de la limpieza de un almacén en la ZAC de l'Étoile, martes y miércoles de 9.30 a 10.30 h., fregar los suelos, quitar el polvo, desinfectar los sanitarios, vaciar las papeleras. Se valorarán conocimientos de limpieza de cristales con limpiacristales. Dinamismo, autonomía, minuciosidad, diligencia, se exige experiencia, saber leer y escribir. Contrato temporal de dos días, dos horas en total”.

Bibliografía recomendada

Aproximaciones similares al trabajo precario podemos encontrarlas en las siguientes obras:

Barbara Ehrenreich (2003). *Por cuatro duros: cómo (no) apañárselas en Estados Unidos*. Barcelona: RBA.

Günther Wallraff (2010). *Con los perdedores del mejor de los mundos*. Barcelona: Anagrama.

Alain de Botton (2011). *Miserias y esplendores del trabajo*. Barcelona: Lumen.

Oferta de empleo recogida por Florence Aubenas (2011) en su libro *El muelle de Ouis-treham*. Barcelona: Anagrama, en el que la autora, periodista de profesión, experimenta en carne propia la precariedad.

Pero el análisis de las distintas modalidades en las que se encarna la precariedad laboral no se agota en su dimensión cuantitativa. En absoluto. Hay una dimensión esencial de la precariedad laboral de naturaleza eminentemente política, que la caracterización que hace la ACTRAV señala con mucha precisión: “El trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores”. El empleo precario es una forma de desresponsabilización empresarial. Se trata de una caracterización que no se limita a tomar en consideración las manifestaciones o las dimensiones estrictamente laborales o socioeconómicas del trabajo precario, sino que incorpora también una dimensión política: el empleo precario es, sobre todo, un medio utilizado por los empleadores para hacer recaer sobre los trabajadores los riesgos y las responsabilidades que se generan en los actuales mercados laborales.

En el marco de una creciente “economía política de la inseguridad” (Beck 2000), el objetivo del pleno empleo avanza de la mano de un combate feroz contra el **empleo pleno**, es decir, un empleo con derechos. Paralelamente a la extensión de los sistemas de producción *just in time*, la producción por encargo y sin costosos almacenes de existencias, crece el contingente de *just in time workers*, trabajadores que, como nuevos jornaleros, solo acuden a las empresas por los limitados períodos de tiempo en que sean necesarios para responder a las exigencias de la producción al menor coste. La ideología del *low cost*, que se presenta como penúltima innovación de un capitalismo en permanente estado de reinención, no tiene su origen en las compañías aéreas o en los *malls* de Wal-Mart, sino en la gestión del trabajo humano. Por eso hoy salir del paro no significa necesariamente salir del espacio de la precarización vital. Más bien al contrario. El empleo empieza a formar parte de una zona gris, de un territorio de vulnerabilidad laboral y vital, de manera que se sale del desempleo con relativa facilidad, pero solo para volver a la misma situación de vulnerabilidad al cabo de un tiempo tras pasar por alguno o algunos de los empleos precarios y sin recorrido (*dead-end jobs*) que, de manera creciente, caracterizan la nueva norma social de empleo.

Esta realidad negativa se expresa de muchas formas, pero se encarna especialmente en una realidad alarmante, desconocida en nuestro entorno laboral hasta hace bien poco: la aparición de los llamados *working poors*, pobres con trabajo: personas ocupadas, sí, pero en unas condiciones que no les permite superar el umbral de la exclusión, característicos del modelo laboral estadounidense y hasta hace relativamente poco inconcebibles en Europa, donde estar ocupado y ser pobre era una contradicción (Eurofound 2010).

Estadísticas

Según Eurostat, 17 millones de trabajadores eran pobres en el 2011, lo que suponía el 15% de los 120 millones de personas pobres existentes en el conjunto de la Unión Europea. El porcentaje de personas en riesgo de pobreza a pesar de estar empleadas se ha incrementado entre el 2005 y el 2009. En el 2009 el 8,4% de las personas empleadas en la Unión Europea vivían en hogares con una renta insuficiente para situarlos por encima de los umbrales de pobreza. El porcentaje de personas en esta situación se ha incrementado en el 2,4% desde el 2005 (Eurostat 2012).

Recomendaciones y estrategias de negociación para la implementación de la estrategia Europa 2020: Eje prioritario *Working poor*

Del 28 al 29 de abril, 2011, se llevó a cabo en Roma un seminario respecto las "Recomendaciones y estrategias de negociación para la implementación de la estrategia Europa 2020: Eje prioritario Working poor" (http://www.eza.org/fileadmin/system/pdf/Europa_2020/01-07-11-SE-Ter_Munk_es.pdf) organizado por la ACW / VCWV - Ter Munk (Vlaams Centrum voor Werknemersvorming - Ter Munk) con el apoyo de EZA (Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores) y la Unión Europea. Setenta representantes de organizaciones laborales de Bélgica, el Reino Unido, Francia, Italia, Rumania, Irlanda, Polonia y Croacia participaron en el seminario.

Tener un trabajo es insuficiente para mantenerse fuera de la pobreza. El 8% de la población europea que trabaja está viviendo por debajo de la línea de pobreza. Las estadísticas varían fuertemente entre los Estados miembros. Esto quiere decir que las políticas nacionales marcan la diferencia. El seminario formuló una lista de maneras de disminuir este porcentaje significativamente:

- La introducción en todos los países y en todos los sectores de un salario mínimo decente.
- Reducir la diseminación de mini-trabajos y los trabajos involuntarios de tiempo parcial.
- Facilitar la transición de los trabajadores de tiempo parcial a contratos de tiempo completo o trabajos con más horas.
- La prevención de muchas carreras con contratos temporales y con períodos de desempleo entre estos.

Europa debe empujar a los Estados miembros y los socios sociales en dicha dirección.

El seminario dejó en claro que la reducción de la pobreza no es posible sin inversión social. La inversión en servicios sociales que va desde guarderías, cuidados a la salud accesibles, proyectos de adiestramiento y alojamiento y la participación cultural son mucho más que simplemente cuidar de la gente. La inversión social fortalece a la gente y hace posible que la gente pueda tomar pasos hacia la integración. Los ahorros en la inversión social hoy en día implican la recolección de pobreza mañana. En tiempos de crisis, la inversión en el sector social es muy importante. Los países europeos que mejor han enfrentado la crisis son precisamente aquellos que han trabajado en la inversión social.

Nuestra demanda es que se promueva la inversión social.

El seminario mostró que el ingreso es un indicador importante, aparte de la inversión social. Puede incluir condiciones que toman en cuenta las habilidades y capacidades de la gente. Los ingresos decentes son la base para una buena participación en la sociedad.

Los Estados miembros, por tanto, deben trabajar para obtener estándares mínimos decentes. Europa puede facilitar la estructura que de a los Estados Miembros un esquema para proveer gradualmente un ingreso decente a la gente que está viviendo en la pobreza.

Por tanto, pedimos a Europa un compromiso claro de proveer un ingreso decente.

1.3. La era del precariado

“Un espectro se cierne sobre el mundo del capitalismo global: el espectro del precariado”.

Bien pudiera ser esta la afirmación inicial de un “Manifiesto” que, a la manera de aquel que en 1848 firmaron Marx y Engels, aspirara a dar cuenta de las transformaciones que están experimentando las sociedades más desarrolladas en los albores del siglo XXI.

El régimen de capitalismo global ha generado su propia y específica estructura de clases, que se superpone de manera contradictoria a la desarrollada a lo largo de la segunda mitad del XX, y que aún sobrevive en parte. Standing (2009, págs. 102-117; 2011a, págs. 7-8) identifica siete grupos principales:

- En la cima, una élite global compuesta por un reducido número de personas absurdamente ricas, identificadas como tales por publicaciones como *Forbes*, constituyendo una clase transnacional con enorme influencia sobre los gobiernos.
- Bajo esta élite encontramos al salariado, compuesto por aquellas personas que cuentan con empleos estables y bien remunerados, con una elevada representación de trabajadores empleados en grandes empresas, agencias gubernamentales y administración y servicios públicos.
- Junto a estos, Standing identifica una categoría social emergente, que denomina *proficians*, término que combina los conceptos de profesional (*professional*) y técnico (*technician*), conformada por personas de alta cualificación que trabajan como consultores independientes, creativos y emprendedores culturales, artistas, etc. Más allá de las notables diferencias que existen en su seno, todas esas personas desarrollan sus actividades laborales en unas condiciones en principio muy atractivas (independencia, vocación, cualificación, autogobierno), combinadas con otras que no lo son tanto (contratos por proyectos, inseguridad laboral, autoexplotación).
- Bajo ellos, tanto en términos de renta como de estatus, se encuentran los componentes de la clase obrera tradicional, ligada fundamentalmente a la producción industrial, en declive y con una menguante cultura de clase. Y por último, en la base de la estructura encontramos:
 - al precariado,
 - flanqueado por los desempleados y
 - por el mundo de la marginación.

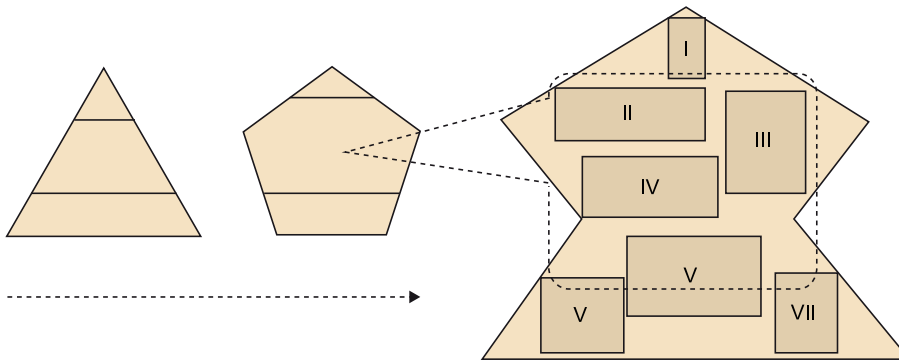
Lectura recomendada

G. Standing (2009). *Work after globalization: building occupational citizenship*. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar.

G. Standing (2011a). *The Precariat: the Nueva dangerous class*. Londres/Nueva York: Bloomsbury.

Esta nueva estructuración social se diferencia sensiblemente de aquellas otras que han caracterizado la evolución de la sociedad de trabajo desde la clásica estructura piramidal que caracteriza a las sociedades de la revolución industrial hasta la estructura en forma de “cebolla” (Pahl 1987, págs. 79-80) o de pentágono característica de las sociedades de clases medias. Una imagen que queda muy lejos de las imágenes características de las distintas formas de sociedad de clases medias que maneja la población española (Durán 1996).

Transformaciones en la estructura social de las sociedades capitalistas



Fuente: Elaboración propia

La estructura social de las sociedades del capitalismo global surge de la descomposición de esas “sociedades de clases medias”, que, según se teorizada en los ochenta en el marco del paradigma del postindustrialismo, sería el resultado esperable de procesos tales como la revolución tecnológica y la consiguiente concentración del grueso de la población activa en los sectores de los servicios la información (Bell 1976; del Campo 1989). Pero esta sociedad de clases medias ha entrado en crisis a finales del siglo xx (Sullivan, Warren y Westbrook 2000; Gaggi y Narducci 2006), la promesa universal de la movilidad social ascendente y estabilizadora se ha transformado en amenaza generalizada de *déclassement* (Guibert y Mergier 2006; Peugny 2009; Maurin 2009).

El espacio de las clases medias se ha segmentado, dando lugar a tres grandes sectores: uno superior, que mantiene las características más definitorias de la clase media tradicional, compuesto por el salariado estable y por los elementos más asentados de los *proficians*; otro intermedio, formado por *proficians* con carreras más inestables y por los restos de la vieja clase obrera, viviendo periodos de estabilidad/inestabilidad o temiendo la caída (suya o de su proge) en el tercer sector, el más inestable y vulnerable, que es el del precariado.

De esta manera la precariedad afecta a la otrora segura de sí misma y de su futuro clase media en dos direcciones. Por arriba, transformando en trabajadores precarios en *versión high-risk/high-reward* (Menger 1999; Ross 2009; Rowan 2010) a aquellos trabajadores del conocimiento y la información que Reich (1993) agrupara bajo la categoría de “analistas simbólicos” y que el paradigma postindustrialista consideraba destinados a heredar la posición central en el

mercado de trabajo que en su momento tuvieron los trabajadores industriales. Y por abajo, desestabilizando a los anteriormente estables trabajadores industriales (Castel 1997, págs. 413-414).

Robert Castel se refiere a ese “nuevo dato contemporáneo”, que es la presencia cada vez más insistente “de individuos ubicados como en situación de flotación en la estructura social, que pueblan sus intersticios sin encontrar allí un lugar asignado” (Castel 1997, pág. 15). Individuos desafiliados, inempleables, **supernumerarios**, “inútiles para el mundo” (Castel 1997, pág. 22), acosados por el “fantasma de la inutilidad” (Sennett 2006, pág. 88) como consecuencia del derrumbe contemporáneo de la condición salarial.

Ejemplo

“Seat propone un contrato temporal vinculado a la vida de los modelos.

El presidente de Seat, Andreas Schleef, calificó ayer de “restrictiva la normativa laboral española y propuso la introducción de un nuevo contrato laboral temporal para el sector de la automoción cuya duración se vincule a la vida útil de los modelos, que oscila entre los cinco y los seis años”.

El País (22 de abril del 2006)

http://elpais.com/diario/2006/04/22/economia/1145656810_850215.html

En Portugal, por ejemplo, un asalariado de cada cinco tiene ya un contrato llamado “recibo verde”. A final de mes, el trabajador presenta un recibo con el número exacto de horas trabajadas, y cobra exactamente por ese número de horas, al precio que haya acordado. Las personas que trabajan con recibos verdes no tienen derecho a cobrar durante las vacaciones, ni derecho a subsidio de desempleo cuando dejan de trabajar. Aunque trabajen desde hace años en la misma oficina o la misma fábrica, con horarios fijos, su patrón es un simple cliente al que facturan un servicio y quien puede, de la noche a la mañana, sin ninguna indemnización, romper el contrato (Rebelo 2003).

Todas estas personas, que Standing cifra en hasta el 25% de la población adulta en algunos países, comparten una misma existencia de ciudadanía demediada o *denizenship*, realizando trabajos inseguros que no les permiten construir ni una identidad ni una carrera ni un proyecto de vida. “Hoy en día uno no encuentra trabajo, solo encuentra «horas»” (Aubenas 2011, pág. 116). “Las dos estamos en la misma situación: todo y nada, trabajamos sin descanso pero sin tener un trabajo de verdad, ganamos dinero sin ganarnos realmente la vida” (Aubenas 2011, pág. 192).

Instaladas en la precariedad, viviendo la precariedad como destino (Castel 1997, págs. 414-415), todas estas personas se están convirtiendo, según Standing (2011), en una “nueva clase peligrosa”, en un incipiente monstruo político:

“Los precarios han emergido de la liberalización que apuntaló a la globalización. Los políticos deberían tener cuidado. Es una nueva clase peligrosa, sin ser todavía lo que Karl Marx habría descrito como una clase-en-sí-misma, pero una clase en ciernes, internamente dividida en facciones cabreadas y amargas.

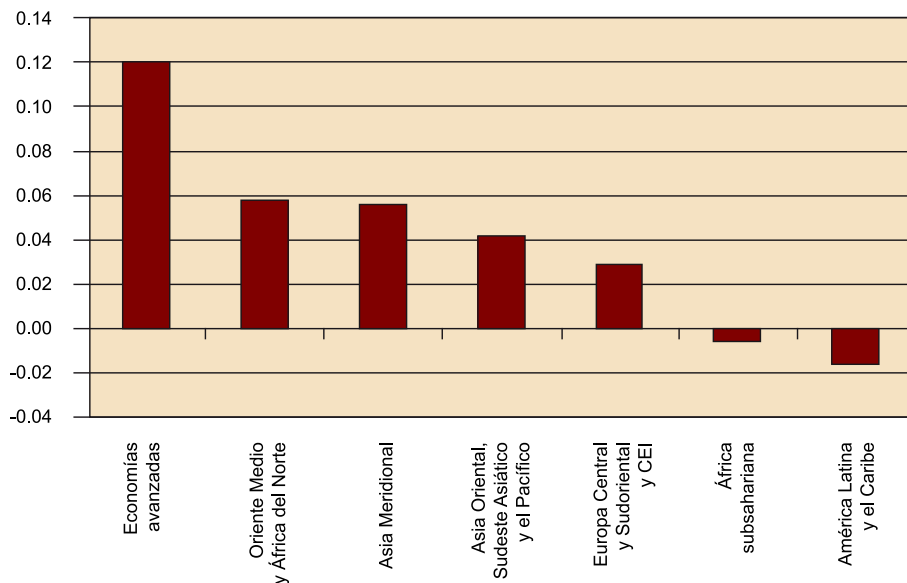
Se compone de una multitud de gente insegura, que lleva una vida bastante difícil, con trabajos temporales, sin un relato de desarrollo ocupacional, que incluye a millones de jóvenes formados, frustrados, a los que no les gusta lo que les espera, millones de mujeres maltratadas por trabajos opresivos, un número creciente de gente criminalizada y etiquetada de por vida, millones de personas categorizadas como “discapacitados” y cientos de millones de migrantes en el mundo entero. Son unos moradores; tienen un abanico más restringido de derechos sociales, culturales, políticos y económicos. (...)

La mayoría de sus miembros no pertenece a ninguna comunidad profesional u oficio; no tienen ninguna memoria social a la que recurrir ni ninguna sombra del futuro que planea sus deliberaciones con otras personas, lo que les hace oportunistas. Los mayores peligros son las enfermedades sociales y el riesgo de que los políticos populistas jueguen con sus miedos e inseguridades para atraerles hacia el neofascismo, acusando a los “grandes gobiernos” y los “extraños” de sus dificultades. (...)

Los políticos progresistas deben despertarse y darse cuenta que la sensatez y la salida de la crisis económica dependerán de sus respuestas a las necesidades, miedos y aspiraciones de esta clase emergente”. (Standing 2011b)

En su *Informe sobre el trabajo en el mundo 2011*, subtítulo “Los mercados al servicio del empleo”, el Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT detecta un incremento y una generalización del descontento social en el mundo, como podemos ver en el gráfico. En el 40% de los 119 países para los cuales se pudieron realizar estimaciones, el descontento social ha registrado un marcado incremento desde el 2010. De manera similar, en el 58% de esos países ha aumentado el porcentaje de personas que afirman que sus condiciones de vida han empeorado. Por otra parte, la confianza de las poblaciones en la capacidad de los gobiernos nacionales para enfrentar la recuperación se ha debilitado en la mitad de los países analizados. El creciente descontento social está relacionado con la evolución del empleo y la percepción de que el peso de la crisis no se está compartiendo de manera equitativa. Coincidiendo con “la geografía de la indignación” que desde inicios del 2010 viene sacudiendo al mundo, el descontento social ha crecido en las economías avanzadas, en Medio Oriente, en el norte de África y, en menor medida, en Asia; por el contrario, el descontento se ha estabilizado en el África subsahariana y ha disminuido en América Latina.

Cambio en el riesgo de descontento social en 119 países entre el 2006 y el 2010



Nota: Un valor positivo refleja un mayor riesgo de descontento social.

Fuente: Instituto Internacional de Estudios Laborales http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/eswow11_s.pdf

De nuevo entran en escena las perspectivas *politics* y *polity*. Las reformas del mercado de trabajo pueden, si acaso, pensarse exclusivamente como *policies* laborales, pero sus consecuencias desbordan ampliamente los límites de lo económico y de lo laboral. Un trabajador flexibilizado puede, tal vez, convertirse en un recurso más productivo para la empresa, pero también puede transformarse en un gravísimo problema político y social. La externalización que las empresas realizan de estos costes sociales y políticos de la precariedad suponen una inaceptable irresponsabilidad.

Volver a pensar el mercado de trabajo como institución social, necesariamente normativizado, es fundamental en estos tiempos en los que el modelo dominante de gestión del trabajo humano apuesta de manera abierta por la desinstitucionalización del trabajo, forzando a la individualización más extrema de las relaciones laborales. Para ello resulta fundamental que la empresa vuelva a concebirse como una institución social y no meramente como institución económica. La empresa, institución central del mercado de trabajo, no puede continuar actuando como una “máquina de vulnerabilizar” (Castel 1997, pág. 408).

2. De la especialización flexible a la flexibilidad precarizadora

Al principio fue la flexibilidad concebida como estrategia ganadora, a la vez necesaria y virtuosa, para las empresas en el nuevo entorno tecnológico y productivo surgido tras la crisis económica e industrial de mediados de los setenta. Se trata de una época caracterizada como “segunda ruptura industrial” (Piore y Sabel 1990; e.o. 1984), un momento histórico en el que, al igual que ocurrió en el siglo XIX con la aparición de las tecnologías de producción en serie, está en cuestión el rumbo que tomará el desarrollo tecnológico en las sociedades de capitalismo avanzado. Piore y Sabel consideran que la historia industrial de occidente se ha caracterizado por la confrontación de dos modelos de producción: una producción artesanal mecanizada, flexible, basada en maquinaria polivalente, con trabajadores cualificados, vinculada a su entorno social y estructurada desde relaciones de cooperación en el seno de las empresas; y una producción en serie, basada en maquinaria que sustituya las cualificaciones humanas, desvinculada de su entorno social y estructurada desde relaciones de competencia en el seno de las empresas. El desarrollo del capitalismo industrial a lo largo de todo el siglo XX supuso el triunfo del segundo modelo, ejemplificado en las grandes empresas de producción de masa en los sectores de la siderurgia, el automóvil, la industria naval y los bienes de consumo para el hogar. En los ochenta se produjo, así pues, una situación de ruptura industrial: aunque los industriales, los trabajadores, los políticos y los intelectuales apenas fueran conscientes de que tenían ante sí diversas opciones tecnológicas, lo cierto es que se emprendieron acciones que iban a configurar las instituciones económicas y sociales para mucho tiempo. Hasta hoy.

En el marco de los debates sobre el “fin del fordismo” (Boyer 1986; Gauron y Billadot 1987; Gilbert, Burrows y Pollert 1992), la **especialización flexible** se presentó como la nueva característica del proceso de trabajo. Frente a la rigidez de los procesos de trabajo característicos de la producción en masa, las nuevas tecnologías de la información abrían la era de la competencia por la calidad, de los productos especificados y de la fabricación por lotes. La fragmentación y volatilidad de la demanda aparece acompañada de/inducida por una producción flexible, capaz de fabricar productos diferenciados con costes muy ajustados a partir de una misma organización básica de los equipos y con una reducida demora de ajuste (Edquist y Jacobson 1988; Coriat, 1993; Pollert 1994).

La tesis de Piore y Sabel fue recibida con diversidad de opiniones, en especial por lo que tiene de visión prometeica de un futuro caracterizado por la superioridad de la especialización flexible. Así, mientras algunos autores consideraban suficientemente demostrado que la producción en masa se estaba mostrando como ineficiente, con el consiguiente éxito de los modelos de or-

ganización flexibles (especialmente la subcontratación y la creación de redes), otros la criticaban al considerarla una generalización abusiva de las propiedades de la especialización flexible, basada en frágiles hipótesis (multiplicación de empresas flexibles medianas y relaciones de sociedad entre ellas) de carácter normativo (Coriat 1993, págs. 151-153). En cualquier caso, lo que se expandió como evidencia fue la convicción de que la crisis estructural de los setenta había dado paso a una nueva fase económica en la que las características del modelo de acumulación que en su momento explicaron su éxito (concentración, centralización, gran tamaño, estandarización, etc.) empezaban a poner en peligro las condiciones generales de producción y reproducción del sistema. Comenzaron a extenderse la práctica de la subcontratación, la creación de redes (con el sistema *just in time* como paradigma, la fragmentación de los procesos productivos, etc. Un modelo general de acumulación conceptualizado como “taylorista-fordista” daba paso a otro que caracterizado como “neofordismo” (Palloix 1980, pág. 231) o, también, como “toyotismo” (Jacot 1990). El nuevo paradigma de la racionalización rezaría a partir de ese momento así: eficiencia a través de la flexibilidad.

La irrupción de esta “fase de la flexibilidad” (Regini 1987) se verá acompañada de una poderosa tarea de enmarcamiento (*framing*) teórico/ideológico que supondrá la extensión de un discurso y de una perspectiva sobre las dinámicas laborales, empresariales y económicas que hoy se han convertido en dominantes. Es la época en la que proliferan los gurús del *management* (Micklethwait y Wooldridge, 1998), cuyos coloristas y elaborados discursos coinciden en transmitir la impresión de que asistimos a una radical transformación en la ecología de la empresa, con un medio ambiente cambiante ante el que las empresas solo pueden adaptarse o desaparecer. Nuevos conceptos aparecen para nombrar nuevas prácticas, nuevas actitudes, nuevas estructuras, que sustituyen a otras realidades empresariales condenadas a la extinción.

O no tan nuevas. Como señalan Eccles y Nohria, “en cada generación de discurso sobre la gestión el presente se retrata como particularmente desafiante, se estereotipa el pasado y a continuación se pinta una visión del futuro que contrasta fuertemente con él”; de este modo, “cada generación cree ser la vanguardia en la nueva frontera de la gestión y da por seguro el advenimiento de una nueva organización que revolucionará la forma de trabajar y relacionarnos unos con otros” (1995, págs. 48-49). Pero este adanismo en muchas ocasiones no era, en realidad, más que una innovación más nominal que otra cosa:

“La organización «red», la imagen predominante hoy para la organización del futuro, guarda una llamativa semejanza con la organización «integradora» propuesta por Rosabeth Moss Kanter en 1983, la cual a su vez es similar a la organización «orgánica» propuesta por Burns y Stalker en 1961, y también ese modelo parece haber sido identificado ya por el sociólogo alemán Pieper en fecha tan temprana como 1931”. (Eccles y Nohria 1995, pág. 49)

El caso es que, teñidas de un lenguaje milenarista, las obras sobre organización de empresas eran prácticamente las únicas en las que todavía se utilizaban palabras como revolución, crisis de la tradición o conflicto con los modelos do-

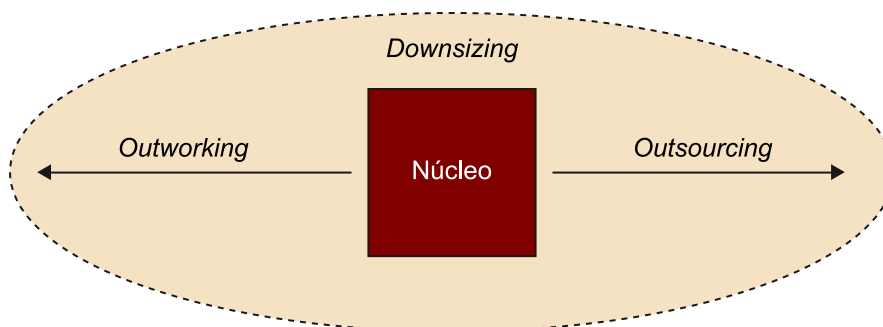
minantes. Conceptos provenientes de la nueva física y la biología –como desorden creativo, complejidad, caos, incertidumbre, autoorganización, discontinuidad, morfogénesis– empezaron a ser adoptados por quienes teorizaban sobre las nuevas realidades empresariales y económicas. Era el tiempo de la reingeniería –“cuando nos piden una breve definición de la reingeniería de negocios, contestamos que significa «empezar de nuevo»” (Hammer y Champy 1994, pág. 41) – y del *kaizen* o perfeccionamiento continuo para responder a las exigencias de un mundo en permanente cambio (Imai 1992). Otra forma de hablar de flexibilidad. ¿El objetivo? Que cada empresa fuese capaz de alcanzar la *excelencia*, otro vocablo fetiche (Peters y Waterman 1984; Peters y Austin 1986).

2.1. La empresa aligerada

La adaptación empresarial a los nuevos tiempos pasaba, en opinión de todos esos autores, por un redimensionamiento de las organizaciones, para las que se propone la estrategia del *downsizing*, la reducción de su tamaño: ha nacido el mito de las pequeñas empresas (Tomasko 1990). Los medios de comunicación se hacían eco de la crisis de los grandes gigantes empresariales y del florecimiento de pequeñas iniciativas lideradas por jóvenes emprendedores independientes. Lo que en el modelo anterior se producía en una inmensa acería, ahora se creaba en un garaje. Por aquel tiempo tuvo mucho éxito una comparación poderosamente sugerente: la rápida y misteriosa desaparición de los grandes saurios al final del período cretáceo, hace 70 millones de años, sustituidos por los pequeños protomamíferos. En palabras de Handy:

“las organizaciones, al igual que los individuos, han llegado a comprender que tienen un núcleo esencial, un núcleo rodeado de un espacio abierto y flexible que llenan con trabajadores flexibles y contrataciones de suministros flexibles. El problema estratégico de las organizaciones, en la actualidad, es decidir qué actividades y qué personas situar en qué espacio”. (Handy 1996, pág. 77)

Adelgazamiento empresarial



Fuente: Elaboración propia

Conceptos como “red”, “constelación de unidades de negocio”, “organización multipolar”, “federación”, “cluster”, son utilizados para analizar y diseñar las nuevas organizaciones productivas. De lo que se trata es de organizar el trabajo en torno a la realización de una tarea, no en torno a las áreas funcionales, de seleccionar objetivos de productividad claves, de aplanar la jerarquía minimizando las actividades sin valor añadido, haciendo que sean los equipos y no

los individuos los elementos básicos de la organización. El resultado de todo este proceso fue una descentralización efectiva de la producción (mediante la constitución de redes de empresas, la externalización, la subcontratación), pero que no se vio acompañada de una descentralización similar en el poder económico; al contrario, se produjo lo que Harrison denominó “concentración sin centralización” (1997, págs. 20-21). Las organizaciones empresariales se embarcaron en complejos procesos de “desintegración vertical” mediante la externalización de muchas de las tareas que antes se realizaban en su seno.

De ahí que el mito por excelencia en la nueva era de la flexibilidad fuera el de la democracia industrial, el de la participación e implicación de los trabajadores en la empresa (Lahera 2004). En la literatura sobre las nuevas formas de organización del trabajo basadas en la flexibilidad se insiste hasta la saciedad en que las mismas resultaban incompatibles (al menos si de verdad se pretende su optimización) con los tipos de organización, cultura corporativa, políticas de recursos humanos y estilo de liderazgo característicos de las tradiciones empresariales de mayor arraigo en las sociedades industriales. Pero los nuevos trovadores de la democracia industrial se olvidaban del juego de intereses y fuerzas existente en la empresa; se olvidaban de que la empresa no es un mero lugar de intercambio de mercancías, de trabajo contra salario, sino un espacio de poder:

“Poder económico, desde luego, pero también poder social, de una clase sobre otra, en donde se forjan las relaciones de dominación y, en fin, de poder político, a través de la ligazón existente entre la producción y la función ordenadora global del Estado”.

(Baylos 1992, pág. 157)

Paradójicamente, la primera víctima de la flexibilidad fue la confianza. Decimos que paradójicamente ya que, en teoría, el nuevo paradigma de la flexibilidad resultaba ser incompatible con la “cultura de baja confianza” (Fox 1974) característica del taylorismo-fordismo, en virtud de la cual se separaba la concepción de las tareas de su ejecución, ya que, una vez reducida las intervenciones del trabajador a rutinas, estos solo debían aplicarlas. Pero en una situación caracterizada por la incertidumbre, cuanto más a menudo se deban cambiar los productos y los procesos más difícil será reducirlos a rutinas y, por el contrario, más necesario será incorporar a la producción la interpretación y la iniciativa de los trabajadores. Si tenemos en cuenta que, en organizaciones de “poca confianza”, los trabajadores no comparten (ni tienen por qué hacerlo) los objetivos de la empresa, no están formados no retribuidos (ni tienen por qué estarlo) para mostrar iniciativa, dado lo cual es más que probable que utilicen su iniciativa como un instrumento más en sus luchas con los superiores, la única salida es crear organizaciones de “muchísima confianza”, en las que se combinen la concepción y la ejecución, en las que quienes hacen el trabajo han participado en la definición de qué trabajo debe hacerse y de qué forma. (Sabel 1985, pág. 294)

Cita

“Renault, ayer símbolo de la sociedad industrial, quiere presentarse como «diseñador» de automóviles. Y de hecho, esta firma tiende a fabricar una parte cada vez menor de los autos que llevan su marca. En la década de 1950, Renault fabricaba el 80% del auto que se entregaba al concesionario. En la actualidad, no fabrica más que el 20% [...] Si damos crédito a una anécdota representativa de esta evolución, el jefe de compras de Volkswagen en el Brasil se habría felicitado de que su empresa hubiese logrado terciarizar lo esencial de la fabricación, dejando a la firma alemana lo que mejor sabe hacer: pegar la sigla VW en el frente del auto”.

Daniel Cohen (2007). *Tres lecciones sobre la sociedad postindustrial*. Buenos Aires: Katz.

Estas transformaciones en la estructura de la empresa acabaron por socavar las bases de confianza y lealtad sobre las que se habían construido durante décadas las relaciones laborales. La solución ofrecida por diversos autores nos habla de generar un nuevo tejido de vinculaciones, según el cual ya no se intercambiaría seguridad y estabilidad por obediencia, sino participación en un proyecto común con objetivos claramente delimitados a cambio de las mayores oportunidades para desarrollar las capacidades personales (Hechscher 1996). Una perspectiva que acaso pudiera servir para aquellas personas capaces de transitar por los anillos centrales de los nuevos mercados de trabajo; pero ¿y el resto?

2.2. La refeudalización de las relaciones laborales

Las cosas resultaron no ser tan luminosas como se nos prometía. El *reengineering* y, en general, las distintas formas de producción ligera tuvieron como impacto sostenido en el tiempo la reducción del número de buenos empleos, modificando profundamente la situación de los asalariados al generar cada vez más *contingent jobs* (empleos precarios e inestables). Mediante la externalización deliberada y mediante otras formas de transformación del trabajo, los directivos de las grandes empresas “están creando de forma consciente (o están recreando) mercados laborales duales” (Harrison 1997, pág. 217). Resulta especialmente reveladora la investigación que a finales de los ochenta realizó Cecilia Castaño sobre tecnología y empleo en el sector financiero español, en la que descubría que “en el seno del sector de banca y cajas de ahorro, y en paralelo con la aplicación de nuevas tecnologías, está teniendo lugar un proceso creciente de subcontratación de tareas” que estaba generando peores condiciones laborales que las de los empleados de la empresa central: convenios distintos, exigencia de poseer la condición de autónomos, indefinición de la duración de la jornada laboral (“cuando hay trabajo, se puede alargar cuanto sea necesario. Si este escasea, se manda a los trabajadores a casa sin sueldo”), contratos a tiempo parcial con jornadas de más de ocho horas, etc. (Castaño 1990, págs. 154-156).

Si el **toyotismo** se había convertido en el paradigma de estas nuevas formas de organización del trabajo, es el análisis del funcionamiento real de este sistema instaurado por Ohno en las fábricas Toyota después de la Segunda Guerra Mundial el que nos ayuda a desmitificarlas: desespecialización de los obreros cualificados, flexibilidad, sindicatos de empresa, reducción al mínimo de la influencia del factor humano en la producción (Cusumano 1989; Dore 1992; Bonazzi 1993; Coriat 1993). No se trata del fin de la división del trabajo, sino de otra forma de división del mismo para enfrentarse a una nueva situación en la que los viejos principios de la producción en masa, que en otros tiempos explicaron su éxito, hoy se han convertido en un obstáculo. Más aún, no estaríamos asistiendo a la superación de una forma de producción por otra, sino a una cierta convergencia sobre la base de lo que se podría denominar “producción en masa flexible” (Fernández Steinko 1995). Es por ello apropiada la

pregunta que, en relación a estas nuevas formas de organización del trabajo, planteaba Juan José Castillo: “¿Un taylorismo nuevo, de rostro electrónico, de apariencia humana, desfigurado sobre el territorio?”. (1991, pág. 30)

En su estudio sobre las consecuencias de la introducción de nuevas tecnologías en el sector servicios en Alemania, Baethge y Oberbeck describen un fenómeno de “refeudalización de las relaciones laborales” caracterizado por el reforzamiento de la representación corporativa a nivel de empresa y la dificultad de los sindicatos de clase para reclutar sus miembros entre unos empleados que “perciben que su futuro laboral depende no tanto de las garantías colectivas negociadas por los sindicatos como de su comportamiento personal y su disposición a mejorar su formación profesional” (1995, págs. 54-55). La misma opinión era expresada por el profesor de Derecho del Trabajo italiano Lorenzo Gaeta, en cuya opinión comenzaban a aparecer a principios de los noventa “estructuras poscapitalistas de la empresa de tipo neofeudal” potencialmente adecuadas para apoderarse de cada momento existencial del trabajador:

“Estas pueden ser, sí, las microempresas que nacen de los nuevos procesos de descentralización productiva que se desarrollan en este final de siglo, pero sobre todo las grandes empresas donde una especie de «japonesización» de los modelos sugiere el retorno al sentimiento de «pertenencia» o «dependencia» del nuevo trabajador *one dimension*, revivido según una diversa clave tecnológica neomedieval. En estos espacios vuelve a operar una visión personalista y fiduciaria de la relación, una subordinación nuevamente impuesta a los empleados, y normas como las del Estatuto (de los Trabajadores) aparecen a todas luces fuera del tiempo”. (Gaeta 1992, pág. 73)

O, en el mejor de los casos, la empresa se muestra como “un Estado con monarquía, electiva o hereditaria, pero autocrática en todo caso. A lo sumo, el titular del poder debe cumplir con ciertas reglas de procedimiento previo (información, consulta) para asegurar la legalidad (legalidad externa, pero suficiente) de las decisiones. Lo que, sin la menor duda, tiene también la virtud de asegurar su legitimidad” (Jeammaud 1992, pág. 186). El modelo del “trabajador-ciudadano”, que buscaba el cumplimiento de todos los derechos de ciudadanía incluso en su función de productor y, por ende, en las propias relaciones laborales, empezó siendo sustituido por el modelo del “trabajador-colaborador” hasta desembocar en la actual situación: extraña ciudadanía industrial es aquella que promueve la existencia de trabajadores que, por su condición jurídica, no son sino simples “transeúntes” en la empresa (Jeammaud 1992, pág. 187).

Cita

“Las medidas que acaba de aprobar el Gobierno y que vienen a modificar los derechos y obligaciones de empresas y trabajadores, en realidad tan solo suprimen o recortan derechos de los trabajadores. Se habrá perdido por ello el equilibrio en que se basa toda rama del derecho. De hecho, eso es lo que se pretendía, porque ¿qué significa sino “flexibilizar” y “desregular” las relaciones laborales? El derecho del trabajo era, hasta ahora, un conjunto de normas que disciplinaban aquellas relaciones, que ahora quedan sin regular o que pierden su valor. Por consiguiente, se está transfiriendo la fuerza del Derecho desde el código jurídico a las manos del más poderoso, que será siempre la empresa. (...) Es lamentable la miopía de muchos que no saben ver el daño que estas medidas harán al proceso que la Humanidad quiere recorrer hacia la justicia social. Lo veremos claramente cuando el panorama de las relaciones de trabajo de muchas empresas vuelva a parecerse más a un sistema feudal que a una democracia moderna”.

F. Casares; A. Pérez; J. Barceló; J. Bolancel. "La destrucción del derecho laboral". *El País* (17 febrero del 2012). http://elpais.com/elpais/2012/02/16/opinion/1329403129_054950.html

No diremos que no nos avisaron. Más allá de planteamientos teóricos ideales, a la hora de afrontar las posibilidades de democratización que ofrecían las nuevas formas de organización del trabajo era preciso tener en cuenta una variable esencial, ausente en todos aquellos análisis despolitizados del fenómeno, característicos de la literatura managerial: el interés que guiaba y guía las estrategias empresariales de flexibilización del empleo, exclusivamente económico, de ajuste a la baja de los costes laborales. A finales de 1990 un grupo de expertos realizó un informe para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social analizando los efectos producidos por la existencia de contratos flexibles –y más específicamente, temporales– en la economía española. Asumiendo que "la flexibilidad en las modalidades de contratación, y en general en el mercado de trabajo siempre que existan adecuados niveles de protección, tiene efectos beneficiosos" (Segura y otros, págs. 1991, 117), advertían de los problemas sociales generados por una flexibilidad en las relaciones laborales que no esté suficientemente compensada por un sistema de protección social bien articulado:

"Un mercado de trabajo más flexible, que admite la contratación temporal no causal, presenta el riesgo de dos tipos de costes sociales cuya evaluación excede a las posibilidades de esta comisión, pero que no por ello son menos reales. Por una parte, la posibilidad de que una proporción significativa del empleo se vea abocada a unas relaciones de trabajo de carácter más individualizado, con la consiguiente probabilidad de una mayor indefensión relativa. Por otra parte, que tienda a consolidarse con el paso del tiempo una división interna de la fuerza de trabajo en dos bloques: uno que disfruta de empleo altamente estable, con amplias garantías y fuertes instrumentos de defensa de sus intereses, y otro abocado a una provisionalidad continuada que se ve obligado a alternar de forma indefinida períodos de ocupación con períodos de desempleo". (Segura y otros 1991, pág. 120)

Esperar que sean los cambios tecnológicos los que provoquen cambios sociales hacia una mayor democracia industrial resulta una ingenuidad ligada a una visión optimista de la tecnología. Una ingenuidad sumamente peligrosa. Como ha señalado Webster (1991), las tecnologías que se aplican a la producción incorporan los sueños y los programas que están siendo promovidos por aquellos que controlan el poder en la industria. La tecnología no es una simple herramienta, cuyos efectos dependerán exclusivamente del uso que de la misma se haga. Por el contrario, la tecnología es funcional al sistema socio-económico en cuyo seno se desarrolla y, en este sentido, sus desarrollos no dependen solo ni fundamentalmente de ninguna lógica científica pura, sino de su funcionalidad sistémica.

Desde esta perspectiva sistémica es importante insistir en la estrecha relación existente entre estas transformaciones en el mercado de trabajo, caracterizadas por la flexibilización y precarización de las relaciones laborales, y las estrategias empresariales (y posteriormente estatales) de reestructuración del capital. Andrés Bilbao analiza la crisis de los setenta y su superación a partir de los ochenta como un ambicioso proyecto en el que se distinguen tres momentos:

- un primer momento en el que mientras el Estado intenta compatibilizar las respuestas al desempleo con el mantenimiento del marco jurídico basado en la estabilidad, una parte del empresariado inicia la flexibilización de hecho del mercado de trabajo, al margen del marco de relaciones laborales sancionado por el Estado;
- un segundo momento en el que se pretende legalizar algunas de las nuevas realidades económicas que han ido surgiendo;
- un tercer momento caracterizado por la permanente adecuación de las estrategias empresariales flexibilizadoras y la regulación estatal de las relaciones laborales.

De ahí que caracterice este proceso como de “progresiva normalización de la excepcionalidad”, en el que “la lógica de la racionalidad económica no solo se impone mediante la ley, sino que cubre las transgresiones de la legalidad”, hasta llegar a una situación de “adecuación de la legalidad a la práctica flexibilizadora de la gestión empresarial, a la vez que con ello se abren nuevas posibilidades de flexibilización”. (Bilbao 1993, págs. 48-62)

De este modo, a lo largo de los años ochenta se registró en Europa un desafío masivo y generalizado a la naturaleza de las relaciones laborales, desafío que ya estaba objetivamente presente a finales de los setenta y que ha continuado hasta la actualidad. Enfrentados a una situación de recesión, las empresas privadas emprendieron ambiciosas maniobras de reestructuración industrial destinadas a aumentar su competitividad mediante el recurso a innovaciones tecnológicas, productos nuevos y nuevos criterios para la utilización de la mano de obra (Baglioni y Crouch 1992, págs. 27-28). Maniobras que se implementaron aprovechando una situación de desempleo elevado y persistente y de terciarización económica.

Esta transformación tan profunda y generalizada de las condiciones de trabajo no se ejecutó sin conflictos: recordemos que en España se convocaron huelgas generales en 1988, 1992 y 1994. Pero la conflictividad laboral experimentó un progresivo descenso en España a partir de 1990 (Jodar 2006; Luque y Cueto 2007). ¿Por qué? Si la participación y el control de los trabajadores son reflejos del poder latente de las clases, partes o grupos industriales, y si este poder latente aparece asociado a factores estructurales económicos (niveles de empleo, niveles de competencia, grado de concentración industrial, periodos de desintegración económica, ...) y tecnológicos (efectos de la revolución microelectrónica, ...), así como a la actuación de los poderes públicos (legislación laboral, intervención sobre el funcionamiento de la economía, ...), entonces hay que concluir que todos esos factores jugaban en contra de los trabajadores (Trouvé 1989; Neffa 1993; Cruz Villalón 1994). Y es que, como ha señalado el catedrático de Derecho del Trabajo francés Antoine Jeammaud, toda referencia a los conceptos e ideales de la democracia y la ciudadanía aplicada a las relaciones laborales resulta trasnochada si, como pretenden algunos analistas (al-

gunos críticamente, otros laudatoriamente), estamos saliendo de la “segunda edad de la empresa”, en la que se concebía a esta como una sociedad industrial a escala, para entrar en una “tercera edad”, en la que la empresa no es más que una institución de conquista (de mercados, de capitales), privilegiando por ello la **movilización general** de todo su personal:

“De ahí que, mientras los modelos de democracia industrial sintonizaban con la segunda edad –la de una empresa tendente a imitar, con componentes humanos estables, la sociedad industrial y políticamente democrática–, parecen evidentemente sobrepasados tan pronto como se trata de movilizar en una perspectiva «imperialista». De hecho, y según puede observarse en las presentes políticas de «gestión de los recursos humanos», se insiste mucho en la necesaria adhesión de los trabajadores –mejor: de los «colaboradores»– a los fines y estrategias de la dirección. Pronto, y en el mismo sentido, se cuestiona radicalmente un sistema de repartición de poderes y derechos, que se quiere en busca de una forma de equilibrio (desigual, por cierto), de confrontación de intereses contrapuestos vía procedimientos regulados por la ley para propiciar compromisos entre ambos”. (Jeamnaud 1992, pág. 188)

En el marco de esta estrategia empresarial, la búsqueda de una mayor flexibilidad en el uso de la mano de obra se ha convertido en “la nueva frontera” de los empresarios (Baglioni y Crouch 1992, pág. 34); en la práctica, la demanda de flexibilidad, nueva ortodoxia de la teoría económica, se ha convertido en “un amplio intento de convertir el mercado de trabajo en un mercado de mercancías que responda a las leyes de la oferta y la demanda” (Standing 1986/1987, pág. 44). Se ha ido rompiendo la fórmula de **cooperación negociada** que durante décadas había caracterizado al pacto entre capital y trabajo mediado por el Estado en las sociedades industriales, siendo sustituida por una política de **dominación absoluta** de todos los factores necesarios para la valorización del capital, especialmente del factor trabajo (Alonso 1991, pág. 410).

La dinámica económica del capitalismo actual aparece acompañada, cada vez más, por una **reorganización político social neoconservadora** que, como si de una revancha contra los avances culturales, políticos y sindicales de la izquierda en los años sesenta y setenta, encuentra una base social bastante importante en los sectores tradicionales de jubilados, en las capas medias superiores del sector privado, en los profesionales liberales y en la propia clase capitalista (Therborn 1993, pág. 55). Como señalara en su momento Adam Przeworski: “El periodo actual, es el primero desde los años veinte en que los propietarios del capital han rechazado abiertamente un compromiso que implique la influencia pública sobre las inversiones y la redistribución de la renta. Por primera vez desde hacía varias décadas, la derecha tiene su propio proyecto histórico: liberar la acumulación de todas las trabas que le impuso la democracia” (Przeworski 1988, pág. 248). Lo que implica la actual ofensiva de la derecha –advertía este politólogo polaco, galardonado en el 2010 con el prestigioso Johan Skytte Prize– no es una simple cuestión de impuestos, de gasto público, o ni siquiera de redistribución de la renta. Los planes de mitigación de impuestos sobre beneficios, eliminación de los controles ambientales, eliminación de los controles gubernamentales sobre la seguridad del producto

y sobre las condiciones de trabajo, y debilitamiento de los sindicatos es más que una reorientación de la política económica. Constituyen un proyecto de nueva sociedad, de una revolución burguesa (1988, pág. 232).

Todo esto se decía o se escribía hace ya treinta años. Hace treinta años que venimos leyéndolo. Treinta años de profunda crisis en la política democrática y social; tres décadas de retroceso en los fundamentos sociales, políticos, económicos y aún culturales, de la política que ha caracterizado a Europa. Nada más lejos de la realidad que la idea, tan extendida, de una economía alejada de la política, de un mercado liberado del Estado. El capitalismo informacional es un capitalismo fuertemente repolitizado, pero desde los intereses de los poderosos.

“La historia de los últimos treinta años se podría contar a cámara rápida con la ayuda de una alegoría. Una sala reuniría una muestra de la población del mundo desarrollado y en vías de desarrollo en vísperas de la globalización: allí se perciben diferencias de riqueza, de renta, de clases sociales. Pero, sean cuales sean las dificultades de la vida diaria, todos están integrados socialmente, todos tienen un empleo y prevén un aumento de su renta a lo largo de sus vidas. Todos presumen también que sus hijos tendrán un futuro mejor que el suyo. Llega una noche en la que se produce la globalización. Al día siguiente se encuentran los mismos –exactamente los mismos– en la misma sala. Algunos, un número reducido, se han enriquecido de manera considerable. Otros, un número más elevado, han conseguido una mayor seguridad, hablan doctamente y están mejor alimentados porque propagan el dogma que los primeros les han dicho que enseñen: «No hay alternativa». Un sector nada despreciable de las clases medias ha perdido mucho y teme por su futuro y el de sus hijos. Una minoría muy amplia está en paro o reducida a la pobreza. Los ganadores les dicen entonces a los perdedores: «Lamentamos sinceramente el destino que habéis tenido, pero las leyes de la globalización son despiadadas, y es preciso que os adaptéis a ellas reduciendo las protecciones que aún tenéis. Si os queréis enriquecer, debéis aceptar una mayor precariedad. Ese es el contrato social del futuro, el que os hará encontrar el camino del dinamismo». Este mensaje es, desde luego, inaudito, al menos en una democracia, pero esta alegoría hace que la globalización se muestre como lo que en parte es: una coartada, un discurso retórico. Los ganadores, que son conscientes de que los dados del destino han caído a favor suyo, ya no quieren participar en el sistema de protección social ni en general en la financiación de los gastos públicos. Con esta alegoría no quiero decir que el pasado representase la Edad de Oro. La nostalgia no es una forma de análisis. En las décadas de 1950, 1960 y 1970, la población mundial era mucho más pobre que hoy, y las condiciones de vida, incluidas las de los países desarrollados, mucho más difíciles. Lo que quisiera subrayar es un elemento mucho más cualitativo: en aquel pasado, la gente tenía un futuro. El político desempeñaba su misión de mostrar el camino, de diseñar el futuro. Hoy, el sentimiento de incertidumbre y de inseguridad prevalece”.

Jean-Paul Fitoussi (2004). *La democracia y el mercado*. Barcelona: Paidós.

3. La desregulación política del mercado de trabajo

Como hemos visto, desde mediados de los años ochenta las políticas públicas en el ámbito laboral empiezan a perder la iniciativa y se acomodan a un papel vicario respecto de transformaciones que las empresas comienzan a introducir en sus prácticas laborales. A través de sucesivas reformas, el ordenamiento legal se va adecuando a las prácticas flexibilizadoras de las empresas, abriendo de esta manera nuevas posibilidades de avanzar en la flexibilización (Bilbao 1993, págs. 53-62). El derecho del trabajo se fragmenta por la vía de la recontractualización. “Por debajo de las regulaciones generales que otorgan un estatuto y una identidad fuerte a los colectivos de asalariados, la multiplicación de formas particulares de contratos de trabajo confirma la balcanización de los tipos de relación con el empleo” (Castel 1997, págs. 475-476).

La crisis económica y el desempleo han impuesto, poco a poco, la idea de que son los excesivos costes laborales los que representan el mayor obstáculo a la inversión, que afectan a la competencia de las empresas y que desaniman a los empresarios a dar trabajo. En otras ocasiones se recurre al concepto de “empleabilidad”: de lo que se trata es de adoptar las medidas necesarias para contar con una oferta de trabajadores “empleables” que puedan satisfacer una demanda de nuevos empleos cada vez más cambiante como consecuencia del cambio tecnológico y la globalización. Con ello no se hace sino profundizar en una característica siempre presente en las economías industriales modernas: siendo el trabajo un factor de producción variable (en contraste con el capital fijo, la planta y el equipo), el trabajo humano se ha usado siempre para resolver los problemas de incertidumbre que se plantean a esas economías. Pero reducir el trabajo humano a mera mercancía tiene trascendentales consecuencias:

“Permitir al mecanismo del mercado ser el único elemento directivo del destino de los seres humanos lleva inevitablemente a la disolución de la sociedad. De hecho, la presunta mercancía fuerza-trabajo no puede hacerse circular, usarse indiscriminadamente, sin que a la vez no influya en el individuo humano y en las condiciones físicas y psíquicas de su misma existencia. Cuando dispone de la fuerza-trabajo de un hombre, de hecho el sistema dispone de la entidad física, psicológica y moral del «hombre» que se adscribe a esta etiqueta”. (Barcellona 1996, págs. 56-57)

Se ha impuesto la flexibilidad porque las protecciones y las rigideces legales, institucionales y convencionales fueron definidas como un componente fundamental del excesivo coste laboral, y no porque fuesen necesarias para una adaptación rápida de las empresas a la evolución de sus mercados y de sus tecnologías. Esta reivindicación de los empresarios ha adquirido cada vez mayor aceptación fuera de la comunidad empresarial, sobre todo en los poderes públicos, lo que ha resultado en importantes transformaciones del marco ju-

rídico. Más aún, habría que decir que estas transformaciones en la estructura del mercado de trabajo se han realizado, en la mayoría de los casos, al margen del derecho del trabajo:

“El derecho del trabajo ha asistido –prácticamente sin poder reaccionar– a una importante reestructuración capitalista que ha diseñado de nuevo la geografía de las actividades productivas, junto con la tipología de las formas de empleo de la mano de obra, intervenido la economía y desbaratado el mercado del trabajo, mundializando los mercados de los productos y transformando, por obra de las nuevas tecnologías, incluso las características de los trabajadores más tradicionales.

Con no menos angustia ha asistido finalmente al desembarco desordenado, en el archipiélago de la economía informal, de trabajadores expulsados de empresas en crisis o quebradas, de hombres y mujeres desocupados, en particular jóvenes y escolarizados, de subocupados y desocupados residentes sobre todo en regiones caracterizadas por un déficit estructural de demanda de trabajo, de jubilados que no se resignan al destino de la tercera edad legal porque la biológica se ha prolongado, de emigrantes de los continentes subdesarrollados que sustituyen a los europeos en los trabajos desagradables o poco remunerados.

A estas multitudes de desbandados, y a los problemas sin límites nacionales que acompañan su crecimiento, nuestro Derecho del Trabajo ha dado hasta ahora respuestas parciales, apresuradas, de breve período, o sea, como se continúa respondiendo hasta la saciedad, «de emergencia». También la persistente ausencia de una estrategia comunitaria ha contribuido a aumentar su retraso. A decir verdad, las técnicas reguladoras más difundidas parecen extraídas de un manual del arte de ajustarse; un manual que, si estuviera comercializado, sería un best-seller y, tal vez, llevaría un título en lengua española: «deslaborización»”. (Romagnoli 1992, págs. 18-19)

Es importante señalar que la tendencia generalizada (y, desde luego, el caso de España) es que las reformas legales que afectan al mercado de trabajo se proyecten sobre la **totalidad del ciclo vital del contrato de trabajo** : en el mismo momento de la contratación (consolidando la contratación temporal en detrimento de la de carácter indefinido), durante la fase de permanencia del trabajador en la empresa (con un repliegue del Estado en lo que se refiere a su posibilidad de intervención legislativa y en una mayor actividad normativa de la negociación colectiva, potenciándose la autonomía individual del empresario y del trabajador para establecer condiciones de trabajo) y, finalmente, en el momento de la extinción del contrato de trabajo (incrementando las causas que la justifican y agilizando sus trámites).

El incremento del poder empresarial facilitado por las sucesivas reformas del mercado laboral no se ha visto compensado –ya lo hemos visto– mediante nuevas pautas de participación de los trabajadores en la empresa (Altmann 1991). Como recuerda Juan José Castillo, si la organización de la producción es la prerrogativa empresarial por excelencia, en el ejercicio de la misma hay una primera y fundamental decisión que marca el conjunto de la organización y el proceso de trabajo, con evidentes consecuencias sobre las y los trabajadores: es la decisión de “hacer” dentro de la propia empresa o “mandar hacer a terceros” (Castillo 2008, págs. 74-76). Una estrategia perfecta para trasladar a los trabajadores (y al conjunto de la sociedad) todos los riesgos y las responsabilidades.

3.1. ¿Políticas laborales “asociales”? Activar y proteger

Esta nueva realidad sociolaboral queda oculta –al menos así se intenta- en el marco, ya lo hemos señalado, de una **reorganización político-social conservadora**. Se ha producido un **triunfo cultural de la visión conservadora de la realidad** cuya principal consecuencia ha sido una profunda relectura de nuestra historia reciente, que ha despreciado radicalmente la aportación de la solidaridad y la seguridad colectiva al éxito económico y social de las sociedades occidentales:

“Es como si, en algún momento alrededor de 1980, los hijos de la gente que se abrió paso durante la Gran Depresión hasta llegar a los barrios residenciales, hubieran decidido demoler ese puente después de haberlo cruzado. Decidieron que, aunque la movilidad social había sido apropiada para la generación de sus padres, ya no se le consentiría a la próxima generación”. (Rorty 1999, pág. 80)

Resulta sorprendente la rapidez con la que olvidamos nuestra propia historia, nuestra biografía, nuestra filiación. ¡Con qué facilidad olvidamos que lo que hoy somos es consecuencia de una historia de solidaridad! Los que hemos triunfado en los años sesenta, setenta y ochenta –los que tenemos formación, buenos empleos, seguridad social, etc.- somos el mejor ejemplo del valor de la solidaridad. Somos hijos e hijas del Estado de bienestar. Pero ahora que hemos triunfado nos sentimos amenazados por aquellas personas que tan solo piden las mismas oportunidades que nosotros tuvimos y nos olvidamos de todo aquello que nos permitió llegar hasta donde hoy estamos: becas para estudiar, seguridad en el empleo, salarios dignos, protección social, etc. Nos aferramos a un falso discurso individualista, reconstruimos una falsa historia de méritos personales y exigimos a los demás que se ganen la vida por sus propios medios. ¡Qué pronto olvidamos que una vez fuimos frágiles y que si logramos salir adelante fue gracias a la solidaridad de los demás!

Este es el problema: que se ha producido la “secesión de los triunfadores” (Reich) y que estos han logrado construir un “horizonte de expectativas” (Bourdieu), un discurso dominante que constituye una auténtica teodicea (o sociodicea) de los privilegiados dirigida a naturalizar su situación de privilegio en medio de un mundo cada vez más amenazado por la inseguridad y el riesgo. Este discurso se funda en la idea de **responsabilidad internalizada**, según la cual cada individuo es responsable de su propio bienestar y las políticas públicas deben orientarse fundamentalmente a “ayudar a quien se ayuda”. Junto con los privilegiados por herencia regresa a la actualidad otra figura social típica de tiempos pasados: los *deserving poors*, los pobres meritorios (y los que no lo son).

Concepto de adiaforizar

“«Adiaforizar» una acción es declararla moralmente neutra; o, más bien, someterla a pruebas según criterios no morales, al mismo tiempo que se la exime de toda evaluación moral. En la actualidad, el llamado de la ética del trabajo sirve para probar el derecho a recibir la simpatía y la solidaridad del resto de la sociedad. Se piensa que la mayoría de las personas a quienes este llamado se dirige no pasarán la prueba; una vez rechazadas, se podrá suponer sin remordimiento que ellas mismas se situaron, por propia elección, al

margen de toda obligación moral. La sociedad puede, entonces, liberarse de responsabilidades hacia esa gente sin sentirse culpable por faltar a sus deberes”.

Zygmunt Bauman (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

Se extiende así la idea del excluido como víctima, sí, pero víctima de sí mismo (de sus adicciones, de su amoralidad, de su estulticia) o de sus circunstancias (de su entorno familiar, de su fracaso escolar). La falta de trabajo y de dinero no es la causa, sino la consecuencia del modo de vida de esta nueva clase de marginados. Ya no son desempleados; son **inempleables**: carecen de las habilidades necesarias para satisfacer una demanda de nuevos empleos cada vez más cambiante como consecuencia del cambio tecnológico y la globalización. Quien no “encuentra” empleo (empleo hay, pero hace falta saber encontrarlo) habrá de autoevaluar permanentemente sus posibilidades, descubrir sus carencias y esforzarse por desarrollar sus habilidades. En todo caso, él mismo es el problema. Según esto, el problema no es tanto de empleo cuanto de **empleabilidad**. ¿Qué hay que entender por empleabilidad? Sencillamente, la adecuación más perfecta posible a las condiciones que en cada momento existen en el mercado de trabajo. Se está suponiendo que quien no encuentra empleo es porque no cumple con esas condiciones; el problema está en el desempleado (al que más bien habría que denominar, desde esta perspectiva, “inempleable”), no en el mercado de trabajo.

Desde esta perspectiva, el modelo europeo de *welfare* se desliza hacia el *workfare* y la intervención pública es sometida a la más áspera de las críticas: “Las regulaciones son el caldo de cultivo e la irresponsabilidad: se trata de trabajar menos, de cobrar pensiones sin haber ahorrado, de subvencionar todo, es decir, de impedir que sepamos y sintamos lo que cuestan las cosas, y que seamos responsables de nuestro destino” (Rodríguez Braun 2000, pág. 94). Se reivindica el mercado como la mejor “política social” y se reconduce la iniciativa ciudadana al terreno de la ayuda caritativa, al terreno de la virtud individual, pero se rechaza cualquier institucionalización pública de la solidaridad. Y es que, ¿cómo es posible ser pobre cuando se está creando tanto empleo? Y todo ello a pesar de que, como denuncia el que fuera secretario de Trabajo con Clinton, Robert Reich, el balance del sistema de incentivación al trabajo mediante la reducción de las ayudas sociales en Estados Unidos sea que la mayoría de los *welfare poors* son ahora *working poors* (2002, pág. 169). Una modificación de las condiciones de la pobreza, pero no de la pobreza misma.

En este contexto, acertar en la manera de relacionar activación y protección resulta esencial. Se ha escrito que “las políticas activas permiten mantener y mejorar la disponibilidad para el empleo de las personas en un momento de crecimiento de la ocupación y son un instrumento para la mejora profesional y el aprendizaje de técnicas para la gestión de la carrera profesional en momentos de destrucción de empleo” (Castellana, 2010). También se ha escrito que, lejos de ser antagónicas, ambos tipos de políticas “son complementarias y, es más, deben estar integradas, de tal forma que toda política pasiva debe contener elementos que incentiven a la reinserción laboral” (Tobes, 2002). Estamos básicamente de acuerdo. Pero añadiríamos que también las (mal) lla-

madras políticas pasivas deben estar vinculadas a la mejora de la cualificación profesional, así como que también las políticas activas deben integrar los elementos de afirmación de derechos sociales en los que se fundan la cultura del *welfare*. Propuestas como el denominado “Estado Social Activo” (Vielle, Pochet et Cassiers 2005; Boyer 2006, 2007) o el modelo danés de *flexicurity* (Eurofound 2005) pueden servir, al menos, como *benchmarks* o buenas prácticas que orienten la reflexión.

Ni el desempleo debe descualificar o desincentivar ni el empleo desproteger de derechos sociales básicos. Integrar efectivamente ambas perspectivas, la activadora y la protectora, significa tomarse en serio el reto al que nos enfrentamos. Rompiendo incluso con viejas distinciones entre políticas activas y pasivas para asumir que no hay sociedad activa que no sea, a la vez, una sociedad cohesionada.

3.2. Combinar flexibilidad y seguridad: una tarea demasiado importante como para dejarla en manos de las políticas sociolaborales

En junio de 1986 Guy Standing pronunciaba una conferencia ante el Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT que tituló “La flexibilidad laboral: ¿causa o remedio del desempleo?”. En la parte final de su reflexión, señalaba lo siguiente:

“¿Hacia dónde nos dirigimos ahora? El debate sobre la flexibilidad laboral ha llegado a un estadio interesante, tras algunos años de esterilidad. Los halcones del bando de la oferta siguen de cerca la presa, cazando al vuelo rigideces que el ojo humano no puede detectar. (Por poner un ejemplo: parece bastante extraño calificar las normas de seguridad como una «carga para la industria», pero esto es algo que se ha afirmado). Mientras tanto, los escépticos siguen desorganizados, gimiendo impotentes sin una visión coherente o alternativa, aun cuando, a pesar de los siete años de desreglamentación y creciente flexibilidad laboral, el mercado de trabajo haya mostrado una lamentable tendencia a no comportarse tal como había predicho el bando de la oferta.

A partir de aquí, la flexibilidad puede encaminarse hacia una mayor inseguridad para la mayoría y una menor inseguridad para una elite privilegiada, o puede proporcionar una vía hacia un nuevo estilo de vida en la sociedad posindustrial”. (Standing, 1986/1987, pág. 75)

Han pasado 26 años desde esa conferencia; 33 años de desreglamentación y creciente flexibilidad laboral. ¿Hacia dónde nos dirigimos ahora? A la luz de lo que ha ocurrido a lo largo de estos cinco lustros la sola pregunta se vuelve ominosa.

En la actualidad el bando de la oferta se ha vuelto global y las posibilidades de intervención del Estado, que en los ochenta Therborn señalaba como variable fundamental a la hora de explicar la diferente evolución del empleo y el paro en los distintos países, se han visto grandemente afectadas. La globalización mercantil ha vuelto imposible cualquier aspiración al “welfare-nacionalismo” o al “social-laborismo” en un solo país. Esto es algo que resulta ya evidente.

Pero no se trata solo de la globalización orientada desde los intereses del capital: también hay que tener en cuenta la profunda transformación experimentada por los estilos de vida y las aspiraciones sociales de unas ciudadanas y unos ciudadanos crecientemente individualizados, que ya no se acomodan naturalmente a un catálogo de servicios provistos de manera universal, sí, pero también homogénea y uniforme, por unas instituciones del bienestar de naturaleza tan fordista (masiva) como el modo de producción sobre el que se elevaron. El “Informe Supiot” sobre las transformaciones del trabajo y el futuro del derecho del trabajo, elaborado a finales de los noventa para la Comisión Europea diagnostica perfectamente la situación en la que nos encontramos, con toda su complejidad:

“Con el «fordismo», el Estado nacional y keynesiano ha entrado en crisis. Son, ante todo, las condiciones de la regulación las que se han transformado: el Estado se enfrenta a una individualización creciente de los estilos de vida y de las demandas de los ciudadanos, individualización que choca abiertamente con el carácter paternalista que ha podido adoptar el Estado providencia. Además, la apertura del mercado europeo, las restricciones presupuestarias y la exigencia de luchar contra la inflación ponen fin a la expansión continua de los servicios estatales. En segundo lugar, las condiciones de la acción pública se modifican. En lo referente a los servicios públicos, el movimiento general marca el tránsito de un Estado gerente a un Estado garante, lo que supone nuevas formas de intervención en la sociedad civil. Por su parte, la función pública tampoco se salva: el estatuto especial del funcionario tiende a transformarse en un contrato de trabajo común (en distintos grados, según los países). Por último, se han producido transferencias relativas de soberanía en beneficio de la Unión Europea.

Estas tres evoluciones amenazan las posibilidades de autodeterminación de la sociedad política, que no puede contentarse ni con un Estado mínimo (neoliberalismo), ni con un mantenimiento puro y simple del Estado providencia. Debe emerger un nuevo modo de intervención del Estado, especialmente en materia socioeconómica”. (Supiot 1999, págs. 314-315)

Pasar de un Estado **gerente** a un Estado **garante**: la fórmula nos parece enormemente potente, pues sitúa la reflexión sobre el papel y las funciones del Estado en la actualidad en un espacio bien distinto de ese otro, intelectualmente estéril y políticamente tramposo, en el que nos quiere colocar el neoliberal-conservadurismo y su obsesión con el “tamaño” del Estado. Como señalan agudamente Holmes y Sunstein, desde la perspectiva de la redistribución de recursos públicos no hay “estado mínimo” que valga: tan redistributivo es el Estado cuando recauda dinero de los contribuyentes y los destina a satisfacer necesidades sociales de los colectivos más vulnerables como cuando utiliza la fuerza pública o los tribunales de justicia para proteger la propiedad privada de las personas más ricas. No solo los derechos sociales y económicos, también las libertades individuales o privadas se soportan sobre costos públicos:

“Desde la perspectiva de las finanzas públicas, todos los derechos son licencias otorgadas a los individuos para que persiga sus diferentes propósitos aprovechando los bienes colectivos, que a su vez incluyen una parte de los bienes privados acumulados bajo la protección de la comunidad”. (Holmes y Sunstein 2011, pág. 241)

La pregunta que debemos hacernos, por tanto, no es sobre el grado de gerencia o de control que le corresponde al Estado sobre los diversos asuntos sociales y sobre la manera en que tal gerencia deba formalizarse, sino sobre los bienes, necesidades y derechos (cuáles y de quiénes) que el Estado debe garantizar con los recursos públicos. Si la discusión sobre el Estado como gerente puede

desarrollarse, al menos en un grado muy elevado, en el terreno de las *policies* (gestión) la perspectiva del Estado como garante nos sitúa indefectiblemente en el espacio de las *politics* (confrontación entre agentes sociales) y de la *polity* (definición de sociedad):

“La fuerza relativa de los actores sociales depende menos del músculo o del cerebro que de las instituciones legales, los derechos adquiridos y la simple capacidad de organización y coordinación social. Los propietarios, a fines del siglo xx, son, en comparación, fuertes, como resultado del apoyo público; es decir, gracias a leyes hábilmente diseñadas que se hacen cumplir a expensas del contribuyente y que les permiten adquirir y conservar lo que es «suyo». Por lo tanto, es imposible definir quién es fuerte y quién es débil en términos sociales sin saber de qué lado estará la autoridad pública, esto es, sin tener en cuenta decisiones anteriores sobre la asignación política de recursos sociales públicos escasos. Los ricos son fuertes porque están protegidos por sistemas de derechos de propiedad y justicia penal judicialmente manejados”. (Holmes y Sunstein 2011, pág. 250)

Así pues, y volviendo a la propuesta del Informe Supiot, el que fuera en otros tiempos pensado y diseñado como Estado de bienestar, hoy en crisis, debe sortear los escollos tanto del neoliberalismo como del providencialismo reconvirtiéndose en un Estado garante. ¿Garante de qué? En primer lugar, garante de un **nuevo estatuto profesional**: “Cuando el contrato de trabajo ya no es garante de una seguridad económica a largo plazo, es necesario dotar a los trabajadores de un estatuto profesional que les asegure dicha seguridad” (Supiot 2011, pág. 133). Esta cuestión resulta esencial en estos tiempos de flexibilización precarizadora. Si asumimos el final de la norma social de empleo estable keynesiana-fordista y, con ella, del modelo de la carrera profesional lineal, es preciso integrar las interrupciones y reorientaciones de la actividad laboral “como condiciones **normales** de un estatuto profesional continuado”:

“El estatuto profesional debe redefinirse de forma que garantice la continuidad de una trayectoria antes que la estabilidad de los estados. Se trata, en primer lugar, de proteger al trabajador en las fases de transición entre empleos. Debe prestarse especial atención a los derechos de reclasificación en caso de despido; a los cambios de estatuto profesional (de asalariado a autónomo, por ejemplo); al acoplamiento entre formación y empleo, entre paro y formación, entre escuela y empresa; al acceso al primer empleo, y a la evitación del paro de larga duración. En segundo lugar, es necesario crear nuevos instrumentos jurídicos para garantizar la continuidad del estatuto más allá de la diversidad de las situaciones de trabajo y de no trabajo”. (Supiot 1999, pág. 308)

De lo que se trata es, esencialmente, de acordar un **estatuto profesional ampliado** que garantice que la pérdida coyuntural de la condición asalariada (por desempleo, formación, trabajo cívico, cuidado a otras personas, etc.) no lleve aparejada la pérdida de derechos básicos. Lo que nos lleva a la segunda garantía que el Estado debe asumir: la efectiva **ciudadanía social**, entendida al menos a la luz de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales:

“Más que el concepto de protección social, el de ciudadanía social podría sintetizar los objetivos de una redefinición del derecho del trabajo y del derecho social en general. A pesar de la diversidad de concepciones nacionales de la ciudadanía, esta noción podría constituir un instrumento conceptual adecuado para plantear el Derecho social a escala europea. Presenta el interés de ser globalizador (cobre numerosos derechos, no solamente la afiliación a la Seguridad Social); une los derechos sociales al concepto de integración social, y no solamente al de trabajo; y sobre todo da sentido a la idea de participación. La ciudadanía supone, en efecto, la participación de las personas afectadas en la definición y la aplicación de sus derechos”. (Supiot 1999, pág. 316)

Cita

“El Grupo de expertos sugiere que el nuevo modelo de intervención estatal se vincule a una concepción global de los derechos sociales basada en la solidaridad: Según el Grupo de expertos, esta solidaridad no debe concebirse como una solidaridad frente a la necesidad individual. Tal concepción solo reconocería los derechos sociales en situación de carencia individual probada. Transformaría el Estado social en Estado de asistencia, incluso de caridad. Su objeto tampoco debe definirse como una protección pasiva de los individuos y de las empresas sobre la base de un catálogo de riesgos cerrados. Se trata más bien de una solidaridad capaz de garantizar una seguridad individual y colectiva frente a lo aleatorio”.

Alain Supiot (coord.) (1999). *Trabajo y empleo: transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa.* Valencia: Tirant lo Blanch.

Ahora bien: ¿cómo se recupera esa participación, en este caso de las y los trabajadores? “En la historia de la política social –escribe Esping-Anderesen–, los conflictos han girado principalmente en torno a qué grado de inmunidad de mercado sería permisible; es decir, los recursos, la extensión y la calidad de los derechos sociales” (1993, pág. 60). Hoy nos encontramos, ya lo hemos señalado en varias ocasiones a lo largo de este módulo, en una de esas situaciones de conflicto. Desde hace más de treinta años, “en pos de la utopía de un mercado sin límites”, se han ido desmantelando metódicamente las bases institucionales de los mercados (Supiot 2010, pág. 166). Estamos donde estamos no como consecuencia de alguna catástrofe natural, ni por alguna forma de determinismo técnico o económico, sino porque determinadas transformaciones objetivas en el ecosistema económico (entre las que destaca la creciente globalización) han sido aprovechadas desde determinadas posiciones subjetivas para desestabilizar el equilibrio sociopolítico que ha servido como fundamento de las sociedades de bienestar desde la Segunda Guerra Mundial hasta finales del siglo XX.

El movimiento sindical, protagonista indudable del denominado siglo socialdemócrata (Dahrendorf 2006, pág. 213), se encontró en el último decenio de ese siglo con la sorpresa de que sus reivindicaciones, lo mismo que sus energías sociopolíticas, parecían disolverse en un escenario de reconstrucción del poder capitalista. Lejos de asistir a la realización de la profecía de T.H. Marshall –lejos de asistir a la apoteosis de la ciudadanía moderna mediante el desarrollo pleno de su dimensión socioeconómica–, los últimos años del siglo XX han sido una época de desmontaje acelerado del escenario socialdemocrático. Una fecha, 1989, ejemplifica este nuevo espíritu. Es el año en el que se produce el derrumbe de la URSS, es también el año en el que se formulan canónicamente los principios que estarán en la base del denominado Consenso de Washington. En este escenario, como denuncia Stiglitz, “el mantra de flexibilizar el mercado de trabajo no fue más que un intento apenas disimulado de demoler –en aras de «la eficiencia económica»– conquistas que los trabajadores habían logrado a fuerza de muchos años de negociación y actividad política”. Este será el escenario en el que el mundo del trabajo se ha encontrado, casi de la noche a la mañana, a la defensiva.

La combinación de un capital globalizado, absolutamente móvil, y una fuerza de trabajo localizada, territorialmente fijada, se ha convertido no solo en un factor de beneficio, sino en la principal fuente de un nuevo poder. Como señala Zygmunt Bauman, la prácticamente ilimitada movilidad de los propietarios y administradores del capital es la base de un radical descompromiso del poder respecto de toda obligación: de los deberes para con los empleados, para con los más jóvenes y los más débiles, o incluso con las generaciones aún no nacidas. “Sacudirse la responsabilidad por las consecuencias –concluye– es el beneficio más ambicionado y apreciado que la nueva movilidad aporta al capital que flota libremente y carece de vínculos locales” (Bauman, 2001, pág. 213; 1999, pág. 16).

Siguiendo la distinción planteada por Erik Olin Wright (Silver 2005, págs. 26-27) podemos diferenciar dos grandes fuentes de poder obrero:

- El poder asociativo, que es el que resulta de la capacidad de organización colectiva de los trabajadores.
- El poder estructural, aquel que los trabajadores pueden ejercer a partir de su posición en el sistema económico. Este poder estructural puede dividirse en dos subtipos, a saber:
 - Poder de negociación en el mercado de trabajo, que es aquel que deriva directamente del equilibrio o desequilibrio entre oferta y demanda en el mercado laboral.
 - Poder de negociación en el lugar de trabajo, que es el que resulta de la posición estratégica que un grupo particular de trabajadores ocupa dentro de un sector industrial clave.

Fuentes de poder obrero

Fuentes de poder		Impacto de la globalización
Poder asociativo		Debilitamiento de la soberanía estatal y de los marcos legales que tutelan la sindicación y la negociación colectiva.
Poder estructural	Poder de negociación en el mercado de trabajo	Deslocalización. Movilización de un ejército de reserva a escala mundial.
	Poder de negociación en el lugar de trabajo	Fragmentación internacional de los procesos de producción.

Fuente: Elaboración propia en base a Silver (2005, págs. 26-27)

Todas estas fuentes de poder se han visto grandemente afectadas por las condiciones de producción características de la actual fase de capitalismo global. Pero tal vez más importante que el impacto objetivo de la globalización sobre el poder político de los trabajadores sea el **debilitamiento de la idea de poder**, de la confianza en las posibilidades de intervención de los movimientos obreros: “Durante el pasado siglo, las movilizaciones obreras se veían alimentadas por la creencia de que los trabajadores cuentan efectivamente con cierto poder y de que este puede utilizarse para transformar eficazmente sus condiciones de trabajo y de vida. Lo que la globalización ha conseguido, más que cualquier otra cosa, es «vaciar esa creencia de más de un siglo en el poder obrero» y crear un entorno discursivo que ha desinflado espectacularmente la moral política popular y la voluntad de luchar por el cambio” (Silver 2005, pág. 29). Desarrollar en profundidad las consecuencias de esta situación de debilidad supera los límites de la reflexión que aquí nos hemos propuesto. Se trata, en todo caso, de una cuestión esencial.

Jean Michel Servais, exfuncionario de la OIT y presidente honorario de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social escribe:

“El objetivo final de toda política sociolaboral y de su puesta en práctica sigue siendo el mismo: respaldar a hombres y mujeres para que puedan hacer frente a los sucesos adversos que generan los mercados.

Según escribió Spinoza, el miedo hace delirar a los hombres. Los Estados democráticos han instaurado mecanismos de toma de decisiones en los que están representados los ciudadanos, como los sistemas parlamentarios y los engranajes del diálogo social en sentido amplio. La apertura de las fronteras y la internacionalización acelerada de los intercambios económicos ha disminuido la capacidad de los países y de sus órganos de participación de controlar las políticas económicas y sociales. La mayor dificultad –y, a la vez, la necesidad más apremiante– en este principio de siglo es subsanar este déficit democrático (...), inventando nuevas instituciones que ofrezcan a todos los interesados la posibilidad de participar, en cualquier nivel, en la elaboración y la realización de políticas y programas que les aporten un trabajo decente, esto es, un empleo ejercido en condiciones dignas para el ser humano y una protección social contra los riesgos que conlleva”. (Servais 2007, pág. 839)

En políticas la “invención” de nuevas instituciones no es algo que se haga en un laboratorio. No habrá *policies* sociolaborales que modulen la precariedad derivada de la actual gestión de la flexibilidad si no hay *politics* sociales y laborales surgidas de la confrontación democrática entre sujetos políticos con intereses distintos y contrapuestos.

“No hay nada misterioso respecto de los cimientos de una democracia saludable y fuerte. Las cosas básicas esperadas por nuestro pueblo de sus sistemas político y económico son simples. Ellas son:

- La igualdad de oportunidad para los jóvenes y los demás.
- Un empleo para los que pueden trabajar.
- La seguridad (social) para los que la precisan.
- El fin del privilegio especial para unos pocos.
- La preservación de las libertades civiles para todos.
- La participación en los frutos del progreso científico, en un estándar de vida constantemente creciente y ampliamente compartido.

Estas son las cosas sencillas y básicas que nunca deberían perderse de vista en el tumulto y complejidad increíble de nuestro mundo moderno. La fuerza interior y duradera de nuestros sistemas económico y político depende del grado en que cumplen con estas expectativas”.

Franklin Delano Roosevelt (1941). *Discurso de las Cuatro Libertades*.

Glosario

estatuto profesional *m* Definición de las situaciones de empleo susceptibles de ser protegidas por el derecho del trabajo.

norma social de empleo *f* Condiciones o criterios mínimos de justicia que debe cumplir un empleo para ser considerado como tal.

policias *n* Marcos de orientación para la intervención pública, a partir de los cuales se elaboran y aplican planes y programas de acción.

policias *n* Designa los fenómenos de la lucha por el poder, la concurrencia entre partidos, grupos de interés, categorías sociales, personas para el ejercicio de influencia y la ocupación de funciones de autoridad en una colectividad, en un país, en un mercado electoral, en los procesos de decisión.

polity *n* Marco de instituciones, reglas y normas que definen a una comunidad política.

precariado *m* Sujeto característico del mercado de trabajo precarizado.

precariedad *f* Inseguridad en el trabajo, de la que se deriva la vulnerabilidad de condiciones de trabajo y de vida.

working poors *n* Personas que, pese a tener una relación laboral normalizada (con contrato legal), reciben un salario cuya cuantía las sitúa por debajo del umbral de pobreza de su país.

Bibliografía

- Albert, M.** (1992). *Capitalismo contra capitalismo*. Barcelona: Paidós.
- Allègre, G.** (2008). "Working poor in the EU: an exploratory comparative analysis". *Document de travail* (núm.35). París: Observatoire Français de Conjonctures Économiques.
- Altmann, N.** (1991). "Nuevas formas de organización del trabajo y representación de la fuerza de trabajo en la fábrica". En: J. J. Castillo (comp.). *Las nuevas formas de organización del trabajo: viejos retos de nuestro tiempo*. (2.ª ed.). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Alonso, L. E.** (1991). "Conflicto laboral y cambio social. Una aproximación al caso español". En: F. Miguélez; C. Prieto (dir.). *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Alonso, L. E.** (2000). *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Fundamentos.
- Alonso, L. E.** (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- Amable, B.** (2005). *Les cinq capitalismes*. París: Seuil.
- Aragón, J.; Cachón, L.** (1999). "Mercado de trabajo, empleo y políticas de empleo: consideraciones desde una perspectiva europea". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (núm.15, págs. 51-76).
- Arendt, H.** (1993). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.
- Arranz, J. M.; García-Serrano, C.** (2009). "Pobreza y mercado de trabajo en España". *Estadística Española* (núm.171, págs. 281-329).
- Atkins, J.** (2010). "Moral argument and the justification of policy: Nueva Labour's case for welfare reform". *The British Journal of Politics and International Relations* (núm. 12, págs. 408-424).
- Aubenas, F.** (2011). *El muelle de Ouireham*. Barcelona: Anagrama.
- Baglioni, G.; Crouch, C.** (comps.) (1992). *Las relaciones laborales en Europa: el desafío de la flexibilidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Ballester, R.** (2005). "European employment strategy and Spanish labour market policies". *Working Papers* (núm. 14). Girona: Department of Economics, University of Girona. <http://dugi-doc.udg.edu/bitstream/10256/287/1/n14.pdf>
- Barbier, J. C.** (2011). "Welfare to work policies in Europe. The current challenges of activation policies". *Document de Travail* (núm.11). Centre d'études de l'emploi.
- Barcellona, P.** (1996). *El individualismo propietario*. Madrid: Trotta.
- Bauman, Z.** (1999). *La globalización. Consecuencias humanas*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z.** (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Bauman, Z.** (2001). *La sociedad individualizada*. Madrid: Cátedra.
- Baylos, A.** (1992). "Control obrero, democracia industrial, participación: contenidos posibles". En: J. Aparicio; A. Baylos (eds.). *Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid: Trotta.
- Baylos, A. B.** (coord.) (1996). *La reforma laboral de 1994*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Baylos, A.** (1999). "Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (núm.15, págs.19-49).
- Baylos, A.** (2012). "Una reforma laboral «clasista»". *Nueva Tribuna* (núm.11, febrero). <http://www.nuevatribuna.es/articulo/economia/2012-02-11/una-reforma-laboral-clasista/20120211205553068782.html>
- Becattini, G.** (1988/1989). "Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano". *Sociología del Trabajo* (núm. 5, págs. 3-17).
- Beck, U.** (2000). *Un nuevo mundo feliz*. Barcelona: Paidós.

- Béland, D.** (2007a). "The social exclusion discourse: ideas and policy change". *Policy & Politics* (num. 35, 1, págs: 123-139).
- Béland, D.** (2007b). "Ideas and institutional change in social security: conversion, layering, and policy drift". *Social Science Quarterly* (vol. 1, núm. 88, págs. 20-38).
- Bell, D.** (1976). *El advenimiento de la sociedad post-industrial: un intento de prognosis social*. Madrid: Alianza.
- Bilbao, A.** (1993). *Obreros y ciudadanos: la desestructuración de la clase obrera*. Madrid: Trotta.
- Bobbit, Ph.** (2002). *The shield of Achilles: war, peace, and the course of history*. Nueva York: Knopf.
- Bonazzi, G.** (1993). "Modelo japonés, toyotismo, producción ligera: algunas cuestiones abiertas". *Sociología del Trabajo* (núm.18, págs. 3-22).
- Bourdieu, P.** (1999). *Contrafuegos: reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona: Anagrama.
- Boyer, R.** (dir.) (1986). *La flexibilidad del trabajo en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Boyer, R.** (2006). "El Estado Social a la luz de las investigaciones regulacionistas recientes". *Revista de Trabajo* (núm. 3, págs. 139-156).
- Boyer, R.** (2007). "Quel modèle d'Etat-providence?". En: S. Paugam (dir.). *Repenser la solidarité: l'apport des sciences sociales*. París: PUF.
- Bunel, J.** (1994). "El sindicalismo sometido a la prueba de la flexibilidad". En: F. Valdés Dal-Ré (coord.). *Sindicalismo y cambios sociales*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Cachón, L.; Palacio, J. I.** (1999). "Política de empleo en España desde el ingreso en la UE". En: F. Miguélez; C. Prieto (dir. y coord.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Cappellari, L.** (2000). *Do the "working poors" stay poor? An analysis of low-pay dynamics in Italy*. Istituto di Economia dell'Impresa e del Lavoro, Università Cattolica di Milano.
- Carnoy, M.; Castells, M.** (1997). *Sustainable Flexibility. A Prospective Study on Work, Family and Society in the Information Age*. París: OECD.
- Castañó, C.** (dir.) (1990). *Tecnología y empleo en el sector financiero español*. Madrid: Instituto de Estudios de Prospectiva.
- Castel, R.** (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Barcelona: Paidós.
- Castellana, F.** (2010). "Las políticas activas de empleo ante la crisis". *La Factoría* (núm. 47). <http://www.revistalafactoria.eu/articulo.php?id=534>
- Castells, M.** (1992). "La informacionalización del trabajo". *El socialismo del futuro* (núm: 6).
- Castillo, J. J.** (comp.) (1991). *Las nuevas formas de organización del trabajo* (2.ª ed.). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Castillo, J. J.** (1995). *El trabajo del sociólogo*. Madrid: Editorial Complutense.
- Castillo, J. J.** (1998). *A la búsqueda del trabajo perdido*. Madrid: Tecnos.
- Castillo, J. J.** (2008). *La soledad del trabajador globalizado*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Cerny, P. G.** (1997). "Paradoxes of the Competition State: the dynamics of political globalization". *Government and Opposition* (núm. 32, 2, págs. 251-274).
- Cohen, D.** (2007). *Tres lecciones sobre la sociedad postindustrial*. Buenos Aires: Katz.
- Comisión de expertos para el diálogo social** (2005). *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <http://www.europa2000.es/huebra/documentos%20en%20pdf/informe.pdf>

- Conde-Ruiz, J. I.; Felgueroso, F.; García-Pérez, J. I.** (2010). *Las reformas laborales en España: un modelo agotado*. Fedea. http://www.fedea.es/pub/est_economicos/2010/11-2010.pdf
- Conde-Ruiz, J. I.; Felgueroso, F.; García-Pérez, J. I.** (2011). *Reforma Laboral 2010: Una primera evaluación y propuestas de mejora*. Fedea. http://www.fedea.es/pub/est_economicos/2011/01-2011.pdf
- Cooke, G.; Lawton, K.** (2008). *Working out of poverty. A study of the low-paid and the working poor*. Londres: Institute for Public Policy Research.
- Coriat, B.** (1993). *El taller y el robot: ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era electrónica*. Madrid: Siglo XXI.
- Coriat, B.** (1993). *Pensar al revés: trabajo y organización de la empresa japonesa*. Madrid: Siglo XXI.
- Crouch, C.** (2004). *Posdemocracia*. Madrid: Taurus.
- Cruz Villalón, J.** (1994). "Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales". *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (núm. 13, págs. 7-33).
- Cusumano, M. A.** (1989). *The Japanese automobile industry: technology & management at Nissan & Toyota*. Cambridge/Londres: Harvard University Press.
- Dahan, J.; Di Nardo, L.** (2010). *The European Social Fund: Active Labour Market Policies and Public Employment Services*. European Union. http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/br_almp.pdf
- Dahrendorf, R.** (2006). *El recomienzo de la historia*. Buenos Aires: Katz.
- Del Campo, S.** (1989). *La sociedad de clases medias*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Dore, R.** (1992). "La fábrica japonesa hoy: meditaciones de un evolucionista". *Sociología del Trabajo* (núm. 15, págs 31-61).
- Durán, M.ª A.** (1996). "Torres, pirámides y estrellas (sobre las imágenes de la estructura de clases)". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (núm. 96, págs. 29-54). http://www.reis.cis.es/REISWeb/PDF/REIS_075_05.pdf
- EccleS, R.G.; Nohria, N.** (1995). *Más allá de la palabrería: redescubramos la esencia de la gestión*. Barcelona: Apóstrofe.
- Edquist, Ch.; Jacobsson, S.** (1988). *Flexible automation: the global diffusion of Nueva technology in the engineering industry*. Oxford: Basil Blackwell.
- Esping-Andersen, G.** (1993). *Los tres mundos del Estado del bienestar*. Valencia: Alfons el Magnànim.
- Esping-Andersen, G.** (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.
- Eurofound** (2010). *Working poor in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Dublin. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/25/en/1/EF1025EN.pdf>
- Eurostat** (2012). "Sustainable development-Social inclusion". http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Sustainable_development_-_Social_inclusion#Working_poor
- Fernández Steinko, A.** (1995). "Estrategias tecnológicas y organizativas en el desarrollo regional. Los sectores del automóvil y la maquinaria mecánica". *Economía Industrial* (núm. 304, págs. 33-42).
- Ferrera, M.** (1996). "The 'southern model' of welfare in social Europe". *Journal of European Social Policy* (vol. 1, núm. 6, págs. 17-37).
- Fitoussi, J. P.** (2004). *La democracia y el mercado*. Barcelona: Paidós.
- Fourastié, J.** (1979). *Les Trente Glorieuses, ou la révolution invisible de 1946 à 1975*. París: Fayard.

- Fox, A.** (1974). *Beyond Contract. Work, Power and Trust Relations*. Londres: Faber.
- Fundación 1º de mayo** (2012). *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo*. <http://www.1mayo.org/nova/files/1018/InformeReformas.pdf>
- Gaets, L.** (1992). "La dignidad del trabajador y las perturbaciones de la innovación". En: J. Aparicio; A. Baylos (eds.). *Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid:Trotta.
- Gallino, L.** (2002). "La informalización del trabajo en los países desarrollados". *Sociología del Trabajo* (núm. 45, págs. 7-23).
- García, J. R.** (2011). *Desempleo juvenil en España: causas y soluciones*. Servicio de Estudios BBVA. Documento de trabajo (núm.11/30). http://www.bbva.com/KETD/fbin/mult/WP_1130_tcm346-270043.pdf?ts=1522012
- García Crespo, M.** (1985). "Las políticas tradicionales contra el paro: una visión crítica", *Ekonomiaz* (núm. 1, págs. 115-126).
- García Serrano, C.** (2007). "Las políticas del mercado de trabajo: desempleo y activación laboral". *Política y Sociedad* (vol. 2, núm. 44, págs. 135-151).
- García Serrano, C.** (2011). "Déjà vu? Crisis de empleo y reformas laborales en España". *Revista de Economía Aplicada* (núm. 56, págs. 149-177).
- Gauron, A.; Billaudot, B.** (1987). *Crecimiento y crisis: hacia un nuevo crecimiento*. Siglo XXI. Madrid.
- Gee, J.P.; Hull, G.; Lankshear, C.** (2002). *El nuevo orden laboral*. Girona: Pomares.
- Giarini, O.; Liedtke, P. M.** (1998). *El dilema del empleo. El futuro del trabajo*. Barcelona: Galaxia Gutenberg/Círculo de Lectores.
- Giddens, A.** (1999). *La tercera vía*. Madrid: Taurus.
- Giddens, A.** (2004). *The welfare state in a modern European society*. IX Jornada d'Economia, Caixa Manresa. <http://www.uoc.edu/symposia/caixamanresa/jornadaeconomia/eng/giddens.pdf>
- Gilbert, N.; Burrows, R.; Pollert, A.** (1992). *Fordism and flexibility: divisions and change*. Londres: MacMillan.
- Gilbert, N.; Gilbert, B.** (1985). *The Enabling State: Modern Welfare Capitalism in America*. Oxford: University Press, Nueva York.
- Gorz, A.** (1995). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.
- Gray, A.** (2004). *Unsocial Europe: social protection or flexploitation?*. Londres: Pluto Press.
- Guibert, P.; Mergier, A.** (2006). *Le descenseur social: enquête sur les milieux populaires*. París: Plon.
- Hall, P. A.; Soskice, D.** (comps.) (2001). *Varieties of capitalism: the institutional foundations of competitive advantage*. Nueva York: Oxford University Press.
- Hammer, M.; Champy, J.** (1994). *Reingeniería de la empresa*. Barcelona: Parramón.
- Heckscher, Ch.** (1996). *Blues de los cuellos blancos*. Barcelona: Apóstrofe.
- Hirschman, A. O.** (1991). *Retóricas de la intransigencia*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Holmes, S.; Sunstein, C. R.** (2011). *El costo de los derechos*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- Imai, M.** (1992). *Kaizen: la clave de la ventaja competitiva japonesa*. México: Compañía Editorial Continental.
- International Labour Organization** (2012). *Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis*. Geneva. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_171571.pdf

- Jacot, J. H.** (dir.) (1990). *Du fordisme au toyotisme? Les voies de la modernisation du système automobile en France et au Japon*. París: La Documentation Française.
- Jeammaud, A.** (1992). "Los derechos de información y participación en la empresa: la ciudadanía en la empresa". En: J. Aparicio; A. Baylos (eds.). *Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid: Trotta.
- Jessop, B.** (1995). "Towards a Schumpeterian workfare regime in Britain? Reflections on regulation, governance, and welfare state". *Environment and Planning A* (núm. 27,10, págs. 1613-1626)
- Jodar, P.** (2006). "Conflictividad y huelgas generales en España (1993-2004)". *IUSLabor* (núm. 2). <http://www.upf.edu/iuslabor/022006/TrabajoMundoPereJodar.pdf>
- Kuivalainen, S.; Niemellä** (2010). "From universalism to selectivism: the ideational turn of the anti-poverty policies in Finland". *Journal of European Social Policy* (núm. 20, págs. 263-276).
- Lahera, A.** (2004). *La participación de los trabajadores en la democracia industrial*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Lakoff, G.** (1996). *Moral politics: how liberals and conservatives think*. Chicago/Londres: The University of Chicago Press.
- Luque, D.; Cueto, B.** (2007). *La conflictividad laboral del siglo XXI en España*. X Encuentro de Economía Aplicada, Logroño, 14-16 junio. <http://www.alde.es/encuentros/anteriores/xeea/trabajos/l/pdf/026.pdf>
- Mäder, U.; Kutzner, S.; Knöpfel, C.** (2003). *Working poor in Switzerland: ways out of social welfare*. Lucerne: NFP 45.
- Martín Artiles, A.** (2008). "¿Modelo social europeo de bajo coste?". *Arxius* 1(núm. 8, págs. 9-24).
- Maruani, M.** (2000). "De la Sociología del Trabajo a la Sociología del empleo". *Política y Sociedad* (núm. 34, págs. 9-17).
- Maurin, É.** (2009). *La peur du déclassement: une sociologie des récessions*. París: Seuil.
- Menger, P.-M.** (1999). "Artistic labor markets and careeers". *Annual Review of Sociology* (núm. 25, págs. 541-574).
- Meny, I.; Thoenig, C.** (1992). *Las políticas públicas*. Barcelona: Ariel
- Micklethwait, J.; Wooldridge, A.** (1998). *La hora de los gurus: visionarios y nuevos profetas de la gestión empresarial*. Madrid: Alianza.
- Miguélez, F.; Prieto, C.** (2001). "Crisis del empleo y cohesión social". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (núm. 19, págs. 223-240).
- Monereo, J. L.** (2011). "Para una crítica de las «soluciones» iusliberales a la crisis económica en el derecho del Trabajo". *Lan Harremanak* (núm. 20/21, págs. 51-136).
- Moreno, L.** (2000). *Ciudadanos precarios: la última red de protección social*. Barcelona: Ariel.
- Mulas-Granados, C.** (2008). "El Estado dinamizador: un nuevo concepto y su grado de aplicación en España". *Ekonomiaz* (núm. 69, págs. 108-131).
- Mulas-Granados, C.** (2009). "El Estado Dinamizador antes y después de la crisis económica, Fundación Ideas". *Documentos de debate* (núm. 3).
- Muñoz De Bustillo, R.; Antón, J. I.** (2007). "Low wage work in a high employment growth economy: Spain 1994-2004". *Investigacion Económica* (núm. 261, págs. 119-145).
- NEFFA, J. C.** (1993). "Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo. Sus repercusiones sobre la acción sindical". *Sociología del Trabajo* (núm. 18, págs. 73-98).
- Organización Internacional del Trabajo** (2011). *Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario*. Geneva. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf

- Palacio, J. I.** (1991). "La política de empleo". En: F. Miguélez; C. Prieto (dir. y coord.). *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Palacio, J. I.; Álvarez, C.** (2004). *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. Madrid: Akal.
- Palloix, Ch.** (1980). *Proceso de producción y crisis del Capitalismo*. Madrid: Blume.
- Paramio, L.** (2009). "El modelo europeo: ¿modelo económico o modelo social?". *Nueva Sociedad* (núm. 221, págs. 166-179).
- Paugam** (2007). *Las formas elementales de la pobreza*. Madrid: Alianza.
- Peters, Th. J.; Waterman, R. H.** (1984). *En busca de la excelencia*. Barcelona: Folio.
- Peters, T.; Austin, N.** (1986). *Pasión por la excelencia*. Barcelona: Folio.
- Peugny, C.** (2009). *Le déclassément*. París: Grasset.
- Piore, M. J.; Sabel, Ch.** (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.
- Pollert, A.** (comp.) (1994). *¿Adiós a la flexibilidad?*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Prieto, Carlos** (ed.) (1999). *La crisis del empleo en Europa*. Valencia: Germania.
- Prieto, C.** (1999). "Globalización económica, relación de empleo y cohesión social". *Papers* (núm. 58, págs. 13-37).
- Prieto, C.** (2002). "La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado". *Sistema* (núm.168/169, págs. 89-106).
- Przeworski, A.** (1988). *Capitalismo y socialdemocracia*. Madrid: Alianza.
- Pyke, F.; Sengerberger, W.** (comps.) (1993). *Los distritos industriales y las pequeñas empresas. III. Distritos industriales y regeneración económica local*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Rawls, J.** (1971). *Teoría de la justicia*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Rebelo, G.** (2003). *Trabalho independente em Portugal. Empreendimento ou risco?* ISCTE, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Working Paper 32. <https://repositorio-iul.iscte.pt/bitstream/10071/493/1/wp32-2003.pdf>
- Recio, A.** (1994). "Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral)". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (núm. 5, págs. 57-74).
- Recio, A.** (1997). *Trabajo, personas, mercados: manual de economía laboral*. Barcelona: Icaria.
- Recio, A.** (2001). "Una nota sobre bajos salarios en España". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (núm.18, págs. 15-45).
- Regini, M.** (1987). "Las relaciones industriales en la fase de la flexibilidad". *Alfoz* (núm. 36/37, págs. 37-43).
- Reich, R. B.** (1993). *El trabajo de las naciones*. Madrid: Javier Vergara.
- Reich, R. B.** (2002). *The future of success: working and living in the Nueva economy*. Nueva York: Vintage Books, Nueva.
- Rodríguez Braun, C.** (2000). *Estado contra mercado*, Madrid: Taurus.
- Romagnoli, U.** (1992). "Weimar, ¿y después?". En: J. Aparicio; A. Baylos (eds.). *Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid:Trotta.
- Rorty, R.** (1999). *Forjar nuestro país*. Barcelona: Paidós.
- Ross, A.** (2009). *Nice work if you can get it: life and labor in precarious times*. Nueva York/Londres: Nueva York University Press.
- Rowan, J.** (2010). *Emprendizajes en cultura: discursos, instituciones y contradicciones en la empresarialidad cultural*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Sabel, Ch. F. (1985). *Trabajo y política: la división del trabajo en la industria*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Samuelson, P. A. (2008). "Adiós al capitalismo de Friedman y Hayek". *El País* (26 octubre del 2008). http://elpais.com/diario/2008/10/26/negocio/1225026869_850215.html

Santamaría, E. (2011). *Trayectorias laborales en los márgenes del empleo: políticas, subjetividades y experiencias de jóvenes en la precariedad laboral*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.

Segura, J.; Durán, F.; Toharia, L.; Bentolilla, S. (1991). *Análisis de la contratación temporal en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Sennett, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Servais, J. M. (2007). "Política de trabajo decente y mundialización. Reflexiones sobre un planteamiento jurídico renovado". En: J. M. Servais; P. Bollé; M. Lansky; Ch.L. Smith (dirs.). *Trabajar por tiempos mejores: repensar el trabajo en el siglo XXI*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Silver, B. J. (2005). *Fuerzas de trabajo: los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Akal.

Schäfer, C. (2001). "¿Salarios más bajos para un mundo mejor?". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (núm. 18, págs. 79-116).

Schmidt, V. A. (2002a). "Does discourse matter in the politics of Welfare State adjustment?". *Comparative Political Studies* (vol. 2, núm. 35, págs. 168-193).

Schmidt, V. A. (2002b). "The politics of economic adjustment in France and Britain: does discourse matter?". *Journal of European Public Policy* (vol. 6, núm. 9, págs. 894-912).

Schmidtz, D.; Goodin, R. E. (2000). *El bienestar social y la responsabilidad individual*. Madrid: Cambridge University Press.

Simón, H. Fernández, M.; Meixide, A. (2004). "Empleo de bajos salarios y pobreza en España". *Revista de Economía Laboral* (núm. 1, págs. 76-88).

Stiller, S. (2010). *Ideational leadership in German welfare reform: how politicians and policy ideas transform resilient institutions*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Standing, G. (1986/1987). "La flexibilidad laboral: ¿causa o remedio del desempleo?". *Zona Abierta* (núm. 41/42, págs. 43-80).

Standing, G. (2009). *Work after globalization: building occupational citizenship*. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar.

Standing, G. (2011a). *The Precariat: the Nueva dangerous class*. Londres/Nueva York Bloomsbury.

Standing, G. (2011b). "Los precarios. La nueva clase peligrosa". Fundación Ideas. http://www.fundacionideas.es/press_room/recent_Nuevas/3982

Solà, J. (2010). "La desregulación política del mercado de trabajo en España (1984-1997). un programa de investigación". *Revista de Economía Crítica* (núm. 9, págs. 4-30). http://revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n9/1_Jorge_Sola.pdf

Solow, R. M. (1992). *El mercado de trabajo como institución social*. Madrid: Alianza.

Subirats, J. (2005). "Políticas de final de cañería". *El País* (31 diciembre del 2005). http://elpais.com/diario/2005/12/31/opinion/1135983609_850215.html

Supiot, A. (coord.) (1999). *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Supiot, A. (2010). "Perspectiva jurídica de la crisis del 2008". *Revista Internacional del Trabajo* (núm. 129, 2, págs. 165-177).

Supiot, A. (2011). *El espíritu de Filadelfia: la justicia social frente al mercado total*. Barcelona: Península.

Therborn, G. (1989). *Por qué en algunos países hay más paro que en otros*. Valencia: Alfons el Magnànim.

Therborn, G. (1999). "El iceberg del desempleo: lo que hay debajo, detrás y por delante". *Sistema* (núm. 151, págs. 15-35).

Thompson, E. P. (1979). "La economía moral de la multitud en la Inglaterra del siglo XVIII". *Tradicón, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*. Barcelona: Critica.

Titmuss, R. (1981). *Política social*. Barcelona: Ariel.

Tobes, P. (2002). "El desarrollo de las políticas activas en España: un análisis de los planes de acción para el empleo". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (núm. 36, págs. 15-43).

Tomasko, R. M. (1990). *Downsizing: reshaping the corporation for the future*. Nueva York: Amacon.

Trouvé, P. (1989). "¿Management de las flexibilidades o flexibilidades del management?". *Sociología del Trabajo* (núm. 7, págs. 3-33).

Uncetabarrenechea, J. (2009). "Los riesgos de una relevancia excesiva de la competitividad para el proceso de integración europea: una mirada crítica a la Estrategia de Lisboa". En: Varios autores. *Crisis económica y financiera: el papel de la Unión Europea*, Eurobask. http://eurobask.org/ficherosFTP/LIBROS/1_Universitas_2009.pdf

Vallès, J. M.^a (2010). *Ciencia política: una introducción* (8.^a ed.). Barcelona: Ariel.

Van Vliet, O.; Koster, F. (2008). *Europeanisation and the Political Economy of Active Labour Market Policies*. Paper prepared for the NIG Annual Work Conference.

Vielle, P.; Pochet, Ph.; Cassiers, I. (2005). *L'Etat social actif: vers un changement de paradigme*. Bruxelles: Peter Lang.

Wacquant, L. (2010). *Castigar a los obreros: el gobierno neoliberal de la inseguridad social*. Barcelona: Gedisa.

Webster, J. (1991). "Advanced manufacturing technologies: work organisation and social relations crystallised". En: J. Law (ed.). *A sociology of monsters: essays on power, technology and domination, Sociological Review Monograph* (núm. 38). Londres: Nueva York: Routledge.

Zubero, I. (2010). "Políticas de empleo y cohesión social". *Ekonomiaz* (25 aniversario, págs. 250-285).

