

¿Cómo citar los artículos de este libro?

Apellidos, Nombre (del autor del texto elegido) (2010). "Texto" (del artículo), en Aguilar Gil, M. (Coord.) *Construcciones y deconstrucciones de la sociedad*. Toledo: ACMS, pp. (de inicio y final del artículo elegido).

ENRIQUE GASCO GARCÍA.

(Universidad de Castilla-La Mancha).



Resumen

La formación del movimiento obrero y el sindicato. La fábrica y la respuesta colectiva. Contraposición de intereses y enfrentamiento de objetivos. La superación del contrato de trabajo. La destrucción del imaginario colectivo y la ruptura del modo de producción. El trabajador ante su propia identidad como individuo. El sindicato: agrupación de otra época. La empresa como necesidad ontológica y el empresario como "benefactor social". Políticas públicas de fomento. La ruptura de la carrera profesional. La adaptación del trabajador a los ciclos económicos. La teorización del estado de las cosas. La extinción de la utopía obrera y el triunfo final del modo de producción capitalista. La pérdida de la centralidad social y política del trabajador y la ausencia de respuestas en el modelo sindical. La "flexiseguridad" como teorización de la derrota y de la necesidad de ajustarse al marco capitalista. Posiciones alternativas y defensa de las garantías laborales.

Palabras claves: Estabilidad en el empleo, precariedad, sindicato, trabajador, empresa.

DE CLASE A CIUDADANÍA. EN TORNO A LA “FLEXISEGURIDAD”

1. Antecedentes. La formación del movimiento obrero.

Hay una serie de categorías sociológicas que van íntimamente unidas al desarrollo de los medios de producción y con ello la formación de subsistemas jurídicos que tratan de ordenar, dar respuesta y apaciguar las relaciones colectivas que tienen lugar en un determinado momento histórico. Todo ello encadenado y en constante evolución. Así la convulsión que supone la primera revolución industrial y el crecimiento desmesurado de la producción en cotas hasta entonces desconocidas, supone la formación de la fábrica como elemento arquetípico de producción que permite la producción en serie y masiva, lo que supone la concentración organizada de cientos de personas que transforman su modo de trabajar y de vivir (AA. VV., 1981).

Las duras condiciones de producción conllevan el conflicto desde una posición común. La conciencia de pertenecer a un mismo colectivo (conciencia de clase) supone la gestación inconsciente y espontánea del movimiento obrero que paulatinamente toma conciencia de sus posibilidades a través de la organización no puntual o coyuntural sino con fines generales e incluso de transformación de la sociedad y del Estado. El sindicato reúne a los trabajadores para la defensa de sus intereses colectivos desde una triple posición: su autonomía colectiva o autoorganización, la autotutela colectiva mediante la organización y gestión del conflicto, paradigmáticamente como gestor de la huelga y la autonomía colectiva en sentido estricto, pactando condiciones de trabajo que se suman a las propias de la soberanía legislativa del Estado. El sindicato se mueve desde la fábrica a la sociedad y frente a los poderes públicos como un *alter ego* del empresario, reclamando mejores condiciones de trabajo y vida para sus afiliados y más allá asumiendo la representación implícita de los trabajadores, bajo la bandera de la libertad sindical, donde la huelga general representa un elemento simbólico magnificado en el

imaginario colectivo (Bonamusa, 1991). En este marco el sindicalismo revolucionario, según posiciones, une sus reivindicaciones a las del partido obrero que pretende transformar o desbordar la sociedad de clases por otra igualitaria, dominada por el trabajo y dirigida por la clase obrera como dirigente hasta la utopía de la misma desaparición de las clases, en el imaginario comunista, donde se fundiría la síntesis social de la fraternidad, económica de la igualdad y ausencia de explotación e intelectual de la racionalidad superadora de los mitos y supersticiones del pasado. Pero este es un largo camino que conviene desbrozar para situarnos en el presente.

2. La juridificación del conflicto laboral y social.

En el plano ideológico el liberalismo ilustrado que desborda las corporaciones medievales y el gremialismo productivo supone la formación del Estado como resultado de la voluntad general y por tanto la eliminación de los cuerpos intermedios entre el Estado y el individuo. Las relaciones entre privados se regulan por el Derecho civil que asegura el respeto a los contratos. Así debe ser en las relaciones de trabajo donde la igualdad formal entre los contratantes: empresario y trabajador, la "magia del contrato", esconde la radical desigualdad material entre quien ofrece trabajo como titular de los medios de producción y quien lo demanda como dueño únicamente de su capacidad de trabajo o "fuerza de trabajo"; "paradoja o hechizo, el sistema liberal ... necesita que un acto de sumisión se presente bajo la máscara de un contrato" (Baylos, 1991: 19-20). De esta manera los trabajadores unen sus voluntades para tratar de modificar las condiciones pactadas, encontrándose con la resistencia del Estado que ve en la huelga no sólo un elemento de desorden público sino un modo ilícito por colectivo de atentar contra la formación de la oferta y la demanda, alterando el precio de las cosas, en este caso el precio del trabajo: el salario y, por otra parte ve en el sindicato un retorno al pasado, como si recuperase un espacio de aquellas corporaciones medievales que deben ser excluidos desde la lógica del liberalismo doctrinario de la burguesía triunfante sobre la vieja aristocracia feudal de relaciones serviles: nada se debe interponer entre el Estado y el ciudadano. Así la huelga será inculpada en los códigos penales y la asociación obrera prohibida.

Con todo la situación productiva generará un doble movimiento de cierto paralelismo, por un lado la afirmación del colectivo obrero que irá consolidando su presencia organizada, consiguiendo el reconocimiento de las asociaciones obreras, no sin dificultad (Yborra, 1978) y el reconocimiento de la huelga con notables limitaciones. Al propio tiempo se producirá una reacción de los poderes públicos que observando las pésimas condiciones de trabajo que se daban en las fábricas interviene en el mundo laboral con normas puntuales tratando de atajar los aspectos más descarnados y acuciantes, no tanto por razones humanitarias como tratando de evitar la explosión social, viendo el auge de la organización de los trabajadores que de respuestas puntuales, conformaba un movimiento con aspiraciones en lo concreto y en lo general sobre el trabajo y la administración del poder. Así se legisla sobre el trabajo de las llamadas "fuerzas menores": niños y mujeres, sobre seguridad e higiene en el trabajo, sobre determinadas coberturas en caso de accidentes laborales o enfermedades. En fin una "locura legislativa de nuestro tiempo" (PALOMEQUE, 1995: 29) que finalmente desemboca en la formación de un subsistema jurídico ordenado que constituye el Derecho del Trabajo como producto típico del modo de producción capitalista que va conformando su entramado de normas hasta reconocer al máximo

nivel jurídico tanto a la organización autónoma de los trabajadores: el sindicato, como su marco de actuación: la libertad sindical y los derechos de conflicto colectivo (particularmente la huelga) y el derecho de negociación colectiva para establecer condiciones de trabajo de general aplicación. Pero esto supone un cierto recorrido que enlaza con la actual crisis del movimiento obrero y del propio Derecho del Trabajo que como se ha dicho es fruto o producto contradictorio de la misma “crisis”, de la que el Derecho del Trabajo es “compañero de viaje histórico” (PALOMEQUE, 1995: 23).

3. Lo específico del caso español. La grave involución del “franquismo”.

En el Estado español la situación no es diferente al crecimiento capitalista, si bien con algunas particularidades resultado de su tardía y desigual industrialización y de las convulsiones históricas que distancian el desarrollo de las fuerzas productivas del marco central europeo. Así de la legislación asistemática en materia laboral del convulso siglo XIX y comienzos del XX, se llega, pasando por la dictadura de Primo de Rivera, al impulso sistemático y esperanzador de la II República que además de conformar el Derecho del Trabajo como un ordenamiento, incorpora el trabajo y las organizaciones de trabajadores en la propia Constitución de 1931; “obra legislativa ... asombrosa en cantidad y calidad” (de la Villa, 1969: 243), imitando el espíritu progresista de la Constitución de *Weimar* (1919), brutalmente truncado por el ascenso del nazismo en el fuego de la crisis y de las consecuencias de la I guerra mundial en Alemania. Contraponiendo la versión democrática y totalitaria del Estado en las relaciones laborales, particularmente en el tratamiento de su dimensión colectiva que se reprime en el segundo caso y en aquel se implementa como reconocimiento constitucional en un marco jurídico que “pone límites al sistema capitalista” (Baylos, 1991: 32).

Ya en 1868 (la “revolución gloriosa”) se reconoce el derecho de asociación entre nosotros, con marcada arbitrariedad en manos de la autoridad gubernativa y en 1909 (“semana trágica” en Barcelona) se reconoce el derecho de huelga limitadamente, si bien habrá que esperar, como decimos, a la ley republicana de 1932 para encontrar una regulación garantista del régimen asociativo (ley de asociaciones profesionales de ocho de abril de 1932; auténtico “hito legal” en la materia de la Villa, 1969: 277) y de efectividad de la huelga que no es causa de rescisión del contrato de trabajo en la Ley de contrato de trabajo de 1931. Situación que se ve afectada por la convulsa situación republicana, agredida desde diversas posiciones y finalmente agotada prematuramente por la situación interna y el apoyo externo de los fascismos europeos en pleno auge. La involución que supone la victoria facciosa de los rebeldes a cuya cabeza se sitúa el general Franco supondrá no ya un paréntesis en la Historia española sino una quiebra prolongada y de efectos profundos, cuando los fascismos europeos son derrotados en la II guerra mundial, imponiéndose en Europa una doble vía por un lado los Estados de “socialismo real” liderados por la URSS y por otro las democracias formales, donde por su posición antifascista y el temor burgués a la emulación socialista permitirá al movimiento obrero occidental gozar de la más posición histórica conocida, en cuanto a garantías y posición social, lo que unido al fuerte crecimiento económico generada tras aquella guerra permitirá conformar el llamado “Estado del Bienestar” (*Welfare*). Situación ambivalente que si por un lado favorecía al trabajador en su posición personal y en su organización, elevada a los textos constitucionales, por otro lado propiciaba la pérdida de la conciencia de clase, por la formación de una cierta aristocracia obrera, lo que se denomina “clase media”, base del

conservadurismo burgués. En esta situación España y Portugal, con senda dictaduras, constituían la excepción represiva, quedándose fuera o en precaria situación en los ámbitos internacionales y europeos, caso de la naciente Comunidad Económica Europea. Situación que rompe con Portugal con un movimiento revolucionario y tiene un carácter continuista y pactado en la España de la "transición" lastrada por el pasado y que condiciona muchas de las decisiones y respuestas del presente: "La Transición fue hija del consenso entre los núcleos oligárquicos de los partidos con mayor implantación ... costó bastante poco que la oposición democrática se convenciese de la presunta imposibilidad de la ruptura con el franquismo" (Navarro, 2003: 11).

Como decimos en el Estado español las cosas eran distintas al entorno geopolítico. El golpe militar contra la República triunfa y se consolida, sin desaparecer con los regímenes de referencia en la Europa occidental: el fascismo italiano y el nazismo germánico. FRANCO y los militares triunfantes en la guerra de España, desde diversas posiciones, buscaron ventaja tras aquellos sistemas políticos, cuya derrota conduce inicialmente al aislamiento internacional del franquismo por su resistencia interna que posteriormente le conduce a una lenta y condicionada integración en ámbitos internacionales, manteniendo sustancialmente un sistema represivo y arbitrario, con diversos matices por la propia longevidad del llamado "franquismo". La base político-laboral estaba en el llamado nacional-sindicalismo que era una traslación del clásico fascismo de comienzos de siglo plasmado normativamente en el Fuero del Trabajo, norma dictada aún en período de guerra (1938) y que establecía la ruptura radical con el movimiento obrero. Así se configuraba un supuesto sindicato, nominal, único e integrador de las "fuerzas productivas": empresarios y trabajadores jerarquizado desde el mismo Estado (sindicato vertical), en un marco armonizador donde la empresa era una realidad al servicio de la "patria" y donde no tenía cabida la libertad sindical y la huelga se convierte en un delito de "lesa patria", castigado en el Código penal de 1944 como delito de sedición (artículo 222 que mantuvo su vigencia, al menos formal, hasta el vigente Código penal de 1995) llamado código penal de la "democracia" que, al margen de su cuestionable inestabilidad normativa y su oportunismo sucesivo, mantiene un delito de abandono e ilegal de un servicio público por parte de funcionarios públicos (art. 409).

En un clima de exilio, represión y dura disciplina fabril, el movimiento obrero lentamente se reconstruye en las nuevas generaciones de los años cincuenta, cuando, por otra parte, el régimen no puede soportar la imposible autarquía. Obligado por el aislamiento internacional, y con la impuesta apertura por la presencia militar de EE. UU que buscaba bases "cómodas" en Europa, se da un giro a la economía mediante el "plan de estabilización" de finales de los cincuenta, que supondrá impulso al crecimiento capitalista y, con la liberalización económica, se produce una respuesta paralela de los trabajadores que empiezan a organizarse autónomamente en adversas condiciones, consiguiendo avances, lentos pero significativos, en sintonía con el movimiento obrero europeo, incluso desbordando el "verticalismo" sindical, a través de las dinámicas "comisiones obreras", que, en ocasiones son preferidas por los empresarios como interlocutores frente a la ineficaz burocracia dirigista del sindicalismo oficial (RUIZ, 1994).

4. "Transición" y "modelo democrático de relaciones laborales".

Con notable retraso y desfase respecto de la evolución europea se debe esperar a la muerte del dictador para replantear un nuevo marco legislativo tanto del propio Estado, como del modelo laboral, que

se produce dentro del confuso, contradictorio e interesado período de la “transición”, tan mitificado por algunos, como recóndito en sus verdaderas implicaciones y resultados. Transición, literalmente hacia otro sistema, que sólo podía ser formalmente uno, pero que en su contenido dejó bastantes lagunas y frustraciones. La salida normativa se plasmó en una Constitución (CE) doctrinalmente “rígida” por su dificultad de reforma que reordenó “materiales” de la dictadura, como la monarquía instaurada por el dictador, el papel de las fuerzas armadas, nada menos que en el relevante Título preliminar y los símbolos de centralismo uniformador en la definición del Estado-nación, lengua y bandera; junto con una confusa, simétrica y enrevesada regulación descentralizadora a través del modelo autonómico que, principalmente pretendía desactivar el nacionalismo histórico del Estado, particularmente en las naciones históricas como *Catalunya* y *Euskadi* (Capella, 2003). Por lo demás era una Constitución tardía respecto a la corriente europea que venía a recoger formalmente el sistema clásico de división de poderes y que en lo laboral elevaba al Título preliminar (art. siete) a los sindicatos de clase y organizaciones empresariales, aquellos con un carácter socio-político o socio-económico, representantes del grupo social diferenciado o de la clase, más allá de un limitado carácter asociativo en defensa de sus afiliados. A los sindicatos y trabajadores se le dota del instrumento de la libertad sindical a modo de “paraguas” que protege el estatus y la actividad del trabajador y de la organización, con la autonomía colectiva como segundo elemento consustancial que va a legitimar la autotutela de sus intereses y la autorregulación de sus condiciones de trabajo mediante la negociación colectiva con empresarios y representantes de estos. En este marco la huelga pasa del Código penal a constituirse en derecho fundamental, lo que supone su tutela judicial reforzada mediante un proceso preferente y sumario y, en su caso, la garantía del Tribunal Constitucional y se reconoce la “fuerza vinculante” de los convenios colectivos resultado de la negociación entre representantes de los trabajadores y empresarios o sus representantes, en el artículo 37.1 CE que en su desarrollo infraconstitucional vendrá a mantener el carácter normativo de eficacia *erga omnes* que se recupera y reescribe desde el modelo intervenido de convenios colectivos del franquismo en las leyes de 1958 y 1967. Cuestión que reiteradamente critica la patronal como elemento de rigidez en las relaciones laborales; rigidez que nunca fue puesta en tela de juicio durante el sistema de reglamentaciones de trabajo franquistas desde la ley de 1942 y posteriormente en la pseudo negociación colectiva de las referidas leyes, abandonado entre herrumbrosos yugos y flechas el “relacionismo” que pretendía implantar el modelo laboral del nazismo, superador del contrato de trabajo por una integración “patriótica” de empresarios y trabajadores desde la empresa al servicio común del Estado, recogido en la redacción del citado Fuero del Trabajo (Sempere, 1982).

Peor suerte tendrá la representación de intereses en las empresas y centros de trabajo, donde un descolorido artículo 129.2 CE habla de una posterior regulación sobre la participación de los trabajadores en sus centros de trabajo, lo que se traducirá en una mera elección de representantes fuera del núcleo duro de decisión de la empresa (Título II del Estatuto de los Trabajadores –ET–), lo que unido al reduccionismo de la asamblea aleja al trabajador de la acción colectiva y de la actuación a favor de sus intereses, más allá del individualismo que representa el contrato de trabajo. Sistema de audiencia electoral que resulta crucial para los sindicatos a efectos de constituir el régimen de la “mayor representatividad sindical” previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), que confiere una singular posición jurídica a efectos de participación institucional y representación de los intereses colectivos, con particular relevancia a la hora de pactar los convenios colectivos de eficacia general (fuente del Derecho del Trabajo) previstos en el Título III ET. Es decir que el legislador orilla la afiliación sindical de unos

sindicatos debilitados o inexistentes en la oscuridad del franquismo para optar por un sistema de medición de la representatividad puntual que fortalece la capacidad jurídica de determinados sindicatos pero les aleja de sus bases y más cuando la negociación colectiva se aplica sin necesidad de afiliación.

El desarrollo de la legislación laboral se plasma de modo paradigmático en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, en su primera versión, norma que deriva del mandado establecido en el artículo 35.2 CE, cuyo primer apartado recoge un supuesto derecho al trabajo, tan retórico como paradójico. Esta norma se inspira en el reciente pasado de un Derecho del Trabajo garantista, sumido ya el mundo en la crisis de los mercados y en el debilitamiento de la posición de los trabajadores, tras la sacudida de la crisis del petróleo de 1973, lo que conducirá a sucesivas y "flexibilizadoras" reformas del dicho Estatuto.

5. El desarrollo del "modelo" y crisis de las relaciones de clase.

Puede afirmarse todavía la homogeneidad de la clase obrera, donde el empresario representa la contraparte no sólo jurídica, sino política y donde aún se quiere vislumbrar el desbordamiento del capitalismo en un orden igualitario de socialismo de Estado. Si bien la crisis sostenida del capitalismo, la fragmentación de la clase obrera y el debilitamiento del imaginario colectivo empiezan a socavar los viejos cimientos ideológicos propiciando un cambio de mentalidad que va paralelo a la precariedad laboral y al endurecimiento de condiciones y reducción de derechos. El masivo desempleo de los ochenta lleva a modificar con profundidad el ET introduciéndose la temporalidad en fomento del empleo y un elenco de contratos que permitió hablar de auténtica "contratación a la carta", en la primera reforma de 1984; lo que resultó funesto segmentando a los trabajadores en indefinidos y temporales con debilitamiento de su posición jurídica, precarizando las relaciones laborales. Las sucesivas reformas van afrontando un mundo donde el capitalismo se globaliza y las empresas se transforman en unidades menos compactas y que puede trasladar sus establecimientos y equipos con relativa facilidad allí donde el coste de producción resulte más ventajoso. El legislador estatal reacciona a la defensiva privatizando la intermediación en la búsqueda de empleo, así en la reforma laboral de 1994 introduce entre nosotros las ya existentes en otros ámbitos empresas de trabajo temporal (Ley 14/1994) y las agencias de colocación no lucrativas. Son duras etapas de privatización de la economía y de reformas del marco laboral en el periplo de Gobiernos de social-demócratas duramente enfrentado a la posición sindical con una sucesión de huelgas generales de resistencia en defensa de otro modelo laboral e incluso de sociedad, acaso imposible de recuperar y donde el sindicalismo presenta sus credenciales históricas ante una realidad que le desborda, precisamente porque el sindicato representa un mundo pretérito bien distinto al de la globalización mercantil que impone sus condiciones desde inaccesibles centros de poder político y financiero.

Empezamos a observar como se difumina el sujeto histórico. Primero por la formación de una aristocracia obrera que se reclama "clase media"; segundo por la disfunción esencial del sindicato que se convierte en un gigante de pies de barro, ampliamente reconocido e institucionalizado en la cumbre y abandonado por las bases que únicamente lo reconocen con motivo de los procesos electorales en los centros de trabajo y al que rutinariamente dan su voto puntual. En tercer lugar por la sucesiva desaparición del "socialismo real" en la crisis de los noventa y la perplejidad que produce su hundimiento "inevitable". Finalmente por el rostro invencible que muestra el modo de producción capitalista, dentro

de sus contradicciones, pero que en todo caso se manifiesta un cambio lento pero radical de la figura del empresario, de la empresa y del sistema productivo y político. Ya no estamos ante un explotador, ante un usurpador de plusvalía sino ante un benefactor social, una realidad necesaria para la generación de empleo. La empresa como marco de acuerdos y de convivencia, incluso e una fabulosa hipérbole se habla de democracia empresarial, que resulta una contradicción en sus términos, pues es una realidad y un espacio jerarquizado, disciplinado y rígido como pocos, donde no cabe la alternancia y el poder del empresario es consustancial al esquema (Aparicio, Baylos, 1992); admitido por los más conspicuos social-demócratas y “socialistas” de última generación la “indiscutible” ineficacia del sector público a cuya sistemática privatización se entregan a favor de la empresa privada, olvidando aquel eslogan de “socialismo o barbarie” de principios del pasado siglo. Los valores se van invirtiendo, se minusvalora la cultura del trabajo por la del emprendedor, más allá de formalidades y declaraciones la igualdad cede frente a los más “activos”, realidad que se consolida a pesar de intentos que se quedan en la superestructura y en propósitos normativos que no impiden el alto desempleo entre jóvenes y mujeres, así como las desigualdades de estatus y retributivas de estas con el trabajo masculino.

6. La dimensión europea. “Flexiseguridad”: empresas y ciudadanos

De este modo la clase se debilita como concepto dinámico desbordada por el “ciudadano” (BILBAO, 1993). La crisis económica, la confusión del movimiento obrero y su segmentación, la consolidación del modo de producción capitalista y la construcción de marcos de relaciones sociales globalizados donde se da relieve al individuo frente al grupo, serán elementos transformadores tanto de las relaciones de producción y su plasmación jurídica en ese Derecho de “frontera” que es el Derecho del Trabajo. Partiendo, al menos en el Derecho continental europeo, de la situación precedente de estabilidad en el empleo y relevancia del sujeto colectivo (sindicato) se impone ahora como un axioma de la modernidad la flexibilidad del empleo, con un doble objetivo: dinamizar las relaciones de trabajo personal y coadyuvar a la reducción del desempleo, facilitando el acceso al “mercado de trabajo”, flexibilizando la duración del contrato de trabajo y haciendo fácil y poco o nada costosa la extinción de aquel; recurriendo a redes de seguridad públicas para el trabajador desempleado, facilitando de este modo la adaptabilidad de las empresas a los ciclos económicos y a las variaciones de la oferta y la demanda. Conceptos o dogmas desde los que se aborda en la Unión Europea (UE) el debate y la regulación sobre la llamada “flexiseguridad”: Por un lado el libro verde sobre la modernización del Derecho del Trabajo antes los retos del siglo XXI (2006); por otro la Comunicación de la Comisión: “Hacia los principios de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad” (2007). Como se ha dicho en este marco: “Para ser competitivos en un mundo globalizado flexibilidad es una ‘conditio sine qua non’, el camino para sobrevivir” (Jaspers, 2009: 74).

En este marco económico supranacional donde la empresa es un elemento esencial para el funcionamiento del mercado expansivo que se construye, se impone el proceso de individualización de las relaciones laborales y de marginalidad del sujeto colectivo: el sindicato. La flexiseguridad pretende, como decimos, permitir la fácil adaptación de la empresa capitalista a las vicisitudes de los mercados, permitiendo una cómoda gestión del coste de la mano de obra, con la justificación de la posmodernidad que supone nuevas oportunidades para el trabajador, que apenas puede esconder su verdadero

rostro: Por un lado el debilitamiento de las garantías laborales, marginando la carrera profesional del trabajador y su protección ante la extinción del contrato sin causa y por otro lado trasladando los costes del desempleo al Estado, en cuanto a políticas activas y pasivas de empleo, que se convierte en un elemento al servicio del beneficio empresarial.

Antropológicamente el capitalismo representa la culminación de la naturaleza humana en su significado de ambición creciente, individualismo y violencia más o menos controlada: competencia, frente a los valores del socialismo derrotado: sostenibilidad, solidaridad colectiva y pacifismo; aunque ahora ante la catástrofe que parece avecinarse (Ramonet, 2009) se habla de economía sostenible en voces que se pierden ante lo cotidiano que muestra un sistema que nunca cede más que en lo inevitable. La actual crisis económica finalmente se tendrá que salvar con reducciones y limitaciones en los niveles de vida y renta de los trabajadores, así normativamente se combate el déficit público con pérdidas de derechos en los asalariados, amparándose en la teórica garantía o estabilidad en el puesto de trabajo de los perjudicados y aludiendo a una solidaridad en el reparto impuesto de la escasez dentro del mismo grupo o clase (así Real Decreto-Ley –RDL- 8/2010, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público). En esta línea se articulan sucesivas reformas que pretenden apuntalar el sistema, reforzando la acumulación capitalista en sus instituciones financieras y en el marco normativo laboral donde, en el caso español, se inscribe la última reforma que encaja bien en el pretendido dogma de la flexiseguridad que venimos comentando.

7. Flexiseguridad e individualización del trabajo.

Como decimos la última reforma laboral (RDL 10/2010) pretende responder a la crisis que estanca y reduce los mercados internacionales y, en particular, el español por su debilidad del tejido productivo, de baja cualificación y muy sensible a los ciclos económicos. Se quiere combatir el desempleo que ya supera los cuatro millones y medio de trabajadores (por encima del 20 por 100 de la población activa, la más alta de la UE; y un 10 por 100 de media en la zona euro y 9,6 en el conjunto de la Unión –Eurostat- julio 2010) con medidas que favorecen la posición competitiva de las empresas cargando sobre los derechos de los trabajadores, sin incidir seriamente en las verdaderas causas del problema que se sitúan en ámbitos de modelo productivo, financieros y fiscales, por el alto volumen de fraude fiscal que se presume. Se flexibiliza la ya existente intermediación para el acceso al mercado de trabajo, ampliando el ámbito de las empresas de trabajo temporal y permitiendo el lucro en las agencias de colocación, marginando más los servicios públicos de empleo. En el mismo sentido la relación de trabajo y se facilita la extinción por dificultades económicas de la empresa y se anuncia una batería sobre el modelo de negociación colectiva. Sin que por otra parte la reforma establezca medidas de seguridad para el trabajador, más allá de tratar de delimitar el uso de los contratos de duración determinada.

La flexiseguridad aparece en la quiebra o debilidad del Estado del Bienestar y en tiempos de dificultades para mantener los beneficios empresariales en determinadas zonas por la competencia de los mercados globalizados. Particularmente es un fenómeno ligado a Europa y en concreto a la UE donde el término se utiliza con profusión sin delimitar con precisión sus contornos. La actual Unión Europea es un entramado jurídico que se debate entre unos Estados que mantienen cierto garantismo laboral y las necesidades expansivas y competitivas del capitalismo. En este marco sólo con mucho voluntarismo

puede hablarse de un “modelo social europeo”, cuando los sindicatos ocupan un papel casi de meros observadores y las políticas laborales tienen un marcado carácter estatal, actuando la Unión bajo el principio de subsidiariedad, allí donde no llegan los Estados y en materia de empleo por el “método abierto de coordinación” (MAC) que elimina la acción directa comunitaria.

Básicamente la “flexiseguridad” es un elemento que trata de combinar la protección de los intereses de la empresa con los del trabajador, en un contexto de crisis económica generalizada y de dispersión de la unidad obrera. Busca la adaptación del coste de la fuerza de trabajo en las cambiantes situaciones de competitividad y demanda, manteniendo o protegiendo el margen de beneficio o plusvalía, sin que el trabajador pierda su capacidad de reincorporación al trabajo y conserve niveles de demanda que impidan el colapso de la economía; todo ello envuelto en un discurso posmoderno de eficiencia, dinamismo y mejora de la cualificación personal y de la eficiencia empresarial. Se trata de un concepto esencialmente político y no estrictamente económico o productivo, donde la flexibilidad laboral, esto es el ajuste de las plantillas a las cambiantes situaciones económicas, beneficia directamente a la empresa, siendo las políticas públicas las que se encargan de la seguridad laboral, a través de políticas activas y pasivas de empleo, donde aparece la regulación de los mecanismos de intermediación laboral, las políticas de fomento de empleo, la formación continua y finalmente el mantenimiento de prestaciones y subsidios durante los períodos de desempleo.

La UE mantiene su origen como un gran mercado de capitales donde lentamente se abren paso determinadas políticas laborales, principalmente vinculadas a la defensa del libre mercado y de la competitividad entre los Estados miembros, tratando de evitar por un lado el *dumping* social por parte de países de bajos estándares de protección laboral y, por otro lado, trata de evitar los monopolios u oligopolios de base estatal que impiden la libre competencia. Así se estructura la “estrategia europea para el empleo” (EEE) que con el horizonte del 2010 se manifiesta en los Estados miembros a través de los planes nacionales de acción para el empleo, estableciendo la UE el MAC que supone la existencia de políticas de empleo diversas adaptadas a las necesidades concretas de cada Estado, pues si en general la UE no camina en el sentido de reducir significativamente la soberanía nacional de cada Estado, en materia jurídico-laboral predomina de modo casi exclusivo y aún excluyente el Derecho nacional. Y políticas de empleo que se subordinan a las libertades de establecimiento y servicios (Directiva 96/71/CE)

Con todo el Tratado de Ámsterdam (1997) introduce en el Derecho originario europeo un Título sobre el empleo, implementando el MAC a través del proceso de Luxemburgo del mismo año, integrando la EEE con las orientaciones generales de política económica en el 2005 y con nuevas directrices (Decisión 2008/618 de 15 de julio) tratando de acercar objetivos sociales y económicos. Más recientemente los efectos de la última crisis económica sobre los países miembros y el empleo ha llevado a la aprobación en este 2010 por parte del Consejo y a propuesta de la Comisión de la Estrategia Europa 2020.

Como se ha dicho: “La estrategia de flexiseguridad es, ante todo, un concepto político, en su origen promovido por la socialdemocracia danesa” (Landa, 2009: 15) y destacando también la posición de los Países Bajos. Aquel combina protección limitada del despido con una política amplia de protección del desempleo y reciclaje profesional, a lo que se añade un importante ámbito de regulación al convenio colectivo e importancia del empleo público. En tanto que el sistema holandés liberaliza la intermediación en el empleo, elimina la causalidad en los contratos temporales e incluso remite su duración máxima a la negociación colectiva; introduce presunciones *pro operario* en trabajos discontinuos sobre

duración y retribución de los mismos, fomenta el trabajo a tiempo parcial con ley específica y, por contra endurece la protección por desempleo, tratando de evitar segmentación y precariedad.

Entre nosotros cabe señalar que la legislación laboral mantiene el garantismo en los contratos indefinidos, tratando de fomentar con ayudas públicas este tipo de contratos, facilitando o abaratando su extinción sin causa, lo que no evita el recurso sobredimensionado de las empresas a la contratación temporal (próximo a un 30 por 100 del total de la contratación) y el escaso uso del trabajo a tiempo parcial; con escasa eficiencia de los servicios públicos de empleo (por debajo del tres por ciento la captación de ofertas) y limitado recurso a la intermediación privada ahora impulsada con la última reforma que amplía el ámbito competencias de las empresas de trabajo temporal y permite las agencias de colocación lucrativas. Por otra parte las políticas activas de empleo son poco eficientes en cuanto a reciclaje profesional y amplias en protección por desempleo, lo que da lugar a un mercado de trabajo fuertemente segmentado y con importantes bolsas de empleo precario (Prieto, 2008); lo que obedece sin duda al sistema productivo español, muy dependiente del sector terciario y de la construcción, con escasa cualificación de la mano de obra, donde habría que situar por un lado el fracaso escolar y el escaso desarrollo de la formación profesional.

Conclusiones. El sujeto colectivo, trabajo y sociedad.

En este ámbito globalizado y sumamente diverso ¿qué espacio puede ocupar activamente el sindicato? Seguramente un espacio de relevancia nominal pero con escasa incidencia, más de respuesta que de propuesta. El sindicalismo se ve superado por los marcos de acción empresariales globalizados, pues responde a un distinto paradigma de base estatal, encontrando barreras insuperables en la propia posición de los trabajadores y sindicatos de otros marcos estatales que, en situaciones de dificultad, defienden sus intereses concretos impidiendo la acción solidaria, lo que supone ventajas en el corto plazo y minando políticas eficaces en el largo plazo, lo que en el plano europeo a penas puede solventar la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y menos en el internacional la relativamente reciente Confederación Sindical Internacional (CSI; noviembre 2007), más una conciencia que una herramienta de acción (Doz, 2007)

En resumen la pérdida de centralidad de la sociedad del trabajo (Méda, 1998) y la derrota del proyecto histórico obrerista diluye el significado dinámico de clase en la generalidad estadística de ciudadanía. Incluso con expresiones más terminantes como el "fin del trabajo" en la "tercera revolución industrial" de la información y la robótica (Rifkin, 1997). La debilidad de las resistencias incide directamente sobre el garantismo laboral, transformando las relaciones laborales en campo de colaboración y el Derecho del Trabajo no es tanto el apaciguador temporal del conflicto permanente, el equilibrio de la contradicción fundamental, pasando a ser instrumento corporativo al servicio de la eficacia de la empresa donde se ubica el bienestar del trabajo, pues de su estabilidad depende no sólo el trabajo concreto sino el beneficio social, descartadas las utopías. La flexiseguridad es solamente un paso intermedio entre el viejo modelo laboral y el nuevo, en un marco donde el beneficio es exclusivo de la empresa y el esfuerzo de garantizar la ausencia de trabajo se traslada a los poderes públicos, garantes de la paz social y del excedente empresarial, en un marco donde se cuestiona el conflicto colectivo y la negociación se debe adaptar a las necesidades de las empresas; lo que por cierto no garantiza la calidad del empleo,

encubriendo la flexibilidad situaciones de estricta precariedad laboral confundiendo tantas veces el concepto de flexibilidad con el de precariedad laboral lo que ha llevado a pronunciarse a la Asamblea General de Naciones Unidas (ONU) para el período 2005-2015 y a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su “Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa” de junio de 2008 (Somavia, 2008).

La ruptura del orden y de las resistencias precedentes se ha producido abriéndose un abismo de libertad descompensada, donde no se vislumbran elementos eficaces de compensación de las desigualdades, desbordados los marcos estatales, los sujetos colectivos y los proyectos alternativos al capitalismo considerado como “la forma más reductora y perversa del humanismo” (Méda, 1998: 234) y ahora una verdad casi teológica bajo el ropaje teórico de la democracia representativa que consolida un *statu quo* de clase y poder incuestionable y difícilmente criticable en un mundo que se cohesionan fuertemente en la cúspide por la eficacia de los poderes económicos y financieros y se difumina en la base; asimilada la incipiente cultura obrera por los postulados culturales de la burguesía, en relación íntima con el reduccionista poder e influencia de los medios de comunicación que nos llevaría a continuar el análisis desde otra perspectiva.

Bibliografía

- AA. VV. (1981): "Fábrica y ciudad", *Sociología del Trabajo*, núm. 5, Madrid, Edit. Queimada.
- A.y BAYLOS GRAU A. (1992): *Autoridad y democracia en la empresa*, Madrid, Edit. Trotta/Fundación primero de mayo.
- BAYLOS GRAU, A. (1991): *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Madrid, Edit. Trotta.
- BILBAO, A. (1993): *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Madrid, Edit. Trotta/Fundación primero de mayo.
- BONAMUSA, F. (ed.), (1991): *La huelga general*, Madrid, Edit. Marcial Pons.
- CAPELLA, J.-R., edición (2003): *Las sombras del sistema constitucional español*, Madrid, Edit. Trotta.
- DE LA VILLA, L. E. (1969), "El Derecho del Trabajo en España, durante la Segunda República", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid* núms. 34-36, pp. 237-370.
- DOZ, J.R (2007): "Apuntes sobre el sindicalismo internacional", *Gaceta Sindical* núm. 8, pp. 81-112.
- JASPERS, T. (2009): "Flexiseguridad: ¿es la respuesta acertada a la modernización del Derecho del Trabajo?: una perspectiva holandesa" (2009), en LANDA ZAPIRAIN, Juan Pablo (Coord.), *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica*, Albacete, Edit. Bomarzo, pp. 73-102.
- LANDA ZAPIRAIN, J. P. (2009): "Introducción" en LANDA (Coord.), *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica*, Albacete, Edit. Bomarzo, pp. 11-24.
- MÉDA, D. (1998): *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*, Barcelona, Edit. Gedisa.
- NAVARRO ESTEVAN, J. (2003): *25 años sin Constitución*, Madrid, Edit. Foca.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. (1995): *Derecho del Trabajo e ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho español del trabajo (1873-1923)*, Madrid, Edit. Tecnos.
- PRIETO, C. (2008): "Flexibilidad e (in)seguridad o precariedad en el empleo: relación y problema", *Gaceta Sindical* núm. 11, pp. 119-132.
- RAMONET, I. (2010): *La catástrofe perfecta. Crisis del siglo y refudación del porvenir*, Madrid, Público.
- RIFKIN, J. (1997): *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Barcelona, Edit. Paidós.
- RUIZ D. (Dir.), (1994): *Historia de Comisiones Obreras (1958-1998)*, Madrid, Edit. Siglo XXI.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. (1982): *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo (La doctrina nacionalsindicalista de la "relación de trabajo" y sus bases ideológicas)*, Madrid, Edit. Akal.
- SOMAVIA, J. (2008): "El trabajo decente y la globalización justa: más necesarios que nunca", *Gaceta Sindical* num. 11, pp. 25-34.
- YVORRA LIMORTE, J. A. (1978): *Los orígenes del derecho de asociación obrera en España*, Valencia, Facultad de Derecho, Cátedra Fadrique Furio Ceriol, Dir. Diego Sevilla Andrés.