



EL RETO DEL TRABAJO

M.Teresa Virgili y Benjamín Bastida

1. La tecnología como causa del desempleo
 - 1.1. Evolución de la tecnología hasta los años setenta
 - 1.2. Tecnología y empleo: una conceptualización
 - 1.3. La actual revolución tecnológica
 - 1.4. La tecnología aumenta la productividad y destruye empleo
 - 1.5. Resumen
2. La rigidez salarial como causa del desempleo
 - 2.1. El maquillaje de las viejas doctrinas
 - 2.2. Las trampas del lenguaje
 - 2.3. Las perlas de la flexibilización
 - 2.4. Resumen
3. Una interpretación alternativa
 - 3.1. La estrategia del capital
 - 3.2. Resumen
4. Retos y perspectivas

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
(Artículo 35 de la Constitución)

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que sea completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social...
(Declaración de los Derechos Humanos, art. XXIII)

INTRODUCCIÓN: UNA ENFERMEDAD GRAVE CON DIAGNÓSTICOS DIVERSOS

El reto del trabajo a las puertas del 2000 es un reto enormemente amplio al menos por dos razones. La primera, práctica: Tal como tenemos organizada la sociedad, la sociedad capitalista, para la mayoría de personas el trabajo es el camino normal y generalizado de acceder a unos ingresos con los que atender a las necesidades individuales y familiares. Ocupa y pre-ocupa una parte muy grande del tiempo vital y mental de las personas adultas. Según los sociólogos también comporta otros efectos: inserción y status social, realización personal, autoestima...

La segunda razón de la amplitud del reto es más conceptual: ¿Qué es trabajo? ¿A qué tipo de trabajo nos estamos refiriendo? El descrito en el párrafo anterior es sólo un tipo de trabajo, el trabajo mercantil asalariado, característico de una etapa histórica y de unas instituciones sociales concretas. Es cierto que, como tal, es el primero que viene a la mente y el que cumple la función de proporcionar ingresos. Pero existen otros tipos de trabajo: mercantil no asalariado (autónomos, cooperativas...) y trabajo no mercantil (no pasa por el mercado, no genera rentas monetarias: trabajo doméstico, sobre todo, y trabajo comunitario, voluntariado). Todos ellos son trabajo (satisfacen necesidades sociales) y contienen retos para el siglo que viene.

Por limitaciones de espacio y porque para la opinión pública (en especial, para los que lo padecen) constituye la preocupación principal, centramos el análisis en los problemas y retos actuales relativos al trabajo mercantil asalariado en los países industrializados, es decir, en el desempleo generalizado y creciente. ¿Cuáles son sus causas? ¿Cómo reducirlo?

La elección nos deja con la sensación de mala conciencia. Se refiere sólo marginalmente a los países subdesarrollados y queda fuera del análisis una parte importantísima del trabajo que se realiza en la sociedad: el trabajo reproductivo (del cual forma parte el trabajo doméstico) como complemento necesario del trabajo productivo. Es fundamental esta clasificación del trabajo en virtud de las necesidades que satisface. Desde casi siempre y, sobre todo en la sociedad capitalista, la ciencia económica y otras instituciones sociales determinantes han concedido importancia, han analizado y han organizado la vida social alrededor de la producción de determinados bienes y servicios que se adquieren o se intercambian en el mercado. Eso cuenta, eso se paga, eso da posición social. Intencionadamente (con intenciones donde cuestiones de género tienen mucho que ver) se deja de lado, no se analiza, no se reflexiona sobre la reproducción, es decir sobre el absolutamente necesario trabajo dirigido al cuidado de la vida familiar y social, de las personas, en general y de los niños y de los ancianos, especialmente. Este trabajo reproductivo recae, sin darle importancia, sobre las mujeres... Sin este trabajo, las personas y la sociedad desaparecerían irremisiblemente. Pensemos, además, que el proceso de producción y distribución no ofrece, en general, vía mercado, bienes de consumo que cubran, tal y como se adquieren, nuestras necesidades vitales. Efectivamente, la producción de bienes materiales no llega a satisfacer nuestras necesidades de consumo si no se complementa con el trabajo de reproducción que convierte la pasta de sopa comprada en el supermercado en una sopa capaz de saciar el hambre. Así sucesivamente podríamos ascender desde este ejemplo que puede parecer banal hasta áreas esenciales de nuestra existencia.

De ahí la mala conciencia de dejarlo aparte. Es posible que el “desastre social” al que podemos encaminarnos o en el que ya estamos inmersos, tenga su origen en esa alienación intencionada o

inconsciente. En habernos organizado alrededor de ella.

Ciñendo nuestro tema

El desempleo es, de todos modos, un reto importante. Las cifras siguen impresionando aunque ya llevemos casi una década familiarizados con ellas. Lo malo es que no remiten. Dieciocho millones de personas, casi un 11% de la población activa, no tiene trabajo en la Unión Europea, la nueva potencia económica integrada. El motor de esa potencia, Alemania, que hasta los sesenta necesitaba importar trabajadores, tiene cuatro millones de desempleados, el 10% de sus recursos humanos sin empleo. España va en cabeza, más del 20% según las cifras de la EPA. Los países del antiguo bloque del Este se han apresurado a “lograr” esta convergencia real en su camino hacia la Unión Europea. Y eso que el criterio de las encuestas para elaborar las estadísticas es bien benévolo: con poco que se haya trabajado en el periodo de referencia, aunque sea en precario y mal, ya no se es un desempleado.

Especialmente grave es la situación de los parados de larga duración, de las mujeres y de los jóvenes (prácticamente el 20% en la Unión Europea y el 40% en España no encuentran trabajo). Por esta vez las estadísticas no son nada frías. Por si acaso, no nos atrevamos a salir del mundo desarrollado... Ahí están las pateras para recordarnos lo que pasa fuera de la fortaleza europea.

Los publicistas y pensadores son incluso menos fríos que las estadísticas. Bastarán los títulos: El horror económico de Viviane Forrester, El fin del trabajo de Jeremy Rifkin, Creadores de escasez de David Anisi. Con seguridad, el lector puede añadir títulos. Los títulos y los contenidos responden a la alarma ante las consecuencias personales y sociales del desempleo masivo. El desempleo conduce a la pobreza y a la marginación: marginación del proceso de trabajo, marginación de la esfera del consumo, marginación de las prestaciones sociales (subsidio de desempleo, pensión de jubilación) ligadas a la condición de haber sido empleado durante el tiempo establecido por la normativa legal (Iglesias, 1998). La marginación es grave a nivel individual. Pero si el desempleo es masivo, la marginación se convierte en fenómeno social. Vamos hacia una sociedad de marginados, de excluidos alrededor nuestro. Sociedades cada vez más polarizadas, fractura social, son eufemismos para describir el horror económico, las escenas de la película “Barrio” en que nos estamos adentrando. Es natural que una de las ocupaciones que crece sea la de guardias de seguridad. No estamos seguros de llegar a tiempo para detener esta deriva. Pero es recomendable tratar de entenderla. Las siguientes reflexiones persiguen este objetivo. ¿Cuáles son las causas del desempleo actual y de sus dimensiones? ¿Qué se propone como vía de solución? Al buscar la claridad en la argumentación, el lenguaje se vuelve desapasionado, racionalista. Es preciso mantenerlo situado en el escenario descrito en los párrafos anteriores.

La reflexión se inicia con el análisis crítico del diagnóstico y de las explicaciones más frecuentes sobre las causas del desempleo actual y de su amplitud: La primera explicación insiste en los efectos de los avances tecnológicos mientras que la segunda atribuye el crecimiento del paro a la falta de flexibilidad del mercado de trabajo. La insuficiencia de estas explicaciones y de las consiguientes propuestas de política económica nos lleva a proponer una tercera interpretación, que pretende encuadrar el origen del desempleo en un contexto histórico y social bien determinado. Finalmente, se apuntan retos y perspectivas de futuro imperfecto, condicional o condicionado.

Con este Cuaderno terminarán los 7 retos elegidos por CiJ como desafíos vigentes para el Tercer Milenio: un nuevo OEI, la ecología, el fin de la guerra, la igualdad, el trabajo, más dos retos referidos expresamente a la Iglesia. (Nota de CiJ)

1. LA TECNOLOGÍA COMO CAUSA DEL DESEMPLEO

Una aproximación muy difundida al problema del desempleo es el enfoque tecnológico. Una buena muestra de la visión global tecnológica relativa al empleo-desempleo es el libro citado de Jeremy Rifkin (1996) “El fin del trabajo”. La argumentación puede resumirse así: Estamos entrando, hemos entrado ya en una nueva era de la historia, caracterizada por una revolución tecnológica sin precedentes tanto por la rapidez con que se producen las innovaciones como, sobre todo, por la rapidez con que estas se difunden en los procesos productivos de bienes y servicios.

1.1. EVOLUCIÓN DE LA TECNOLOGÍA HASTA LOS AÑOS SETENTA

En épocas anteriores las innovaciones tecnológicas se producían de forma escalonada y podían localizarse en un sector industrial concreto. Para no ir demasiado atrás, pensemos en el motor de explosión –automóvil–, en la colada continua –siderurgia–, en las innovaciones mecánicas de los telares o del tintado de tejidos (textil) o en los derivados de la química –plásticos, poliuretano, etc.–. La aplicación de estos inventos a los procesos productivos afectaba a la situación de los trabajadores: desaparecían algunos procesos productivos sustituidos por otros (ya no se construyen carrozas sino automóviles), no eran necesarios tantos trabajadores para obtener determinados productos (sobran obreros en el textil), muchas habilidades profesionales resultan obsoletas. Se produce, en resumen, de modo inmediato, en el corto plazo, un efecto de destrucción-modificación radical del puesto de trabajo.

Pero, al mismo tiempo, casi en seguida, aparece la necesidad de cubrir puestos de trabajo de nueva creación. Unas veces, porque el avance tecnológico ha conducido a la fabricación de un producto totalmente nuevo. Otras, porque se trata de sustituir la fabricación de uno anterior (la carroza o el carro) por otro que parece satisfacer mejor la “necesidad” o la demanda (de transporte, en este caso: el automóvil).

En estos dos casos podríamos distinguir entre el efecto que se produce en las empresas concretas (nivel microeconómico, según la jerga de los economistas) y el que se produce en el conjunto de la economía (nivel macroeconómico, en la misma jerga). Las empresas “antiguas” cesan en su actividad, cierran, despiden a los trabajadores. Pero se crean empresas nuevas, que proporcionan empleos. Tomando la economía en su conjunto estamos ante un proceso de destrucción-creación que, según algunos autores, caracteriza la dinámica de la economía, su evolución general. Este proceso de sustitución es un proceso conflictivo. Comporta costes sociales de consecuencias graves para la clase obrera, cuyos componentes padecen la destrucción de sus empleos y se ven obligados a la búsqueda y reconversión de sus capacidades profesionales, infructuosa a partir de cierta edad y de determinadas circunstancias personales.

El caso más problemático desde el punto de vista de la destrucción-creación de empleo, ocurre cuando el producto final es cualitativamente el mismo (la pieza de tejido) pero se obtiene con menos horas de trabajo por unidad de producto gracias al avance tecnológico (introducción de nuevas máquinas o distinta organización del trabajo). La solución teórica para que no se destruyan puestos de trabajo es que aumente la cantidad producida y eso dependerá de las posibilidades de colocar en el mercado los aumentos de producción.

En la época a la que nos estamos refiriendo, es decir hasta los años sesenta o setenta de este siglo, eso es lo que ha venido ocurriendo en los países industrializados, gracias al descenso en los costes unitarios, a un cierto aumento de las ventas, a la generalización del crédito, sin dejar de lado las guerras comerciales por la conquista de nuevos mercados o para introducirse y expulsar a los competidores en mercados establecidos. De nuevo, hay que referirse a los desequilibrios locales o sectoriales derivados del proceso, con sus graves consecuencias para grupos importantes de la clase trabajadora (crisis del textil, del electrodoméstico de línea blanca o marrón, etc.).

Políticas económicas de la época

Por otra parte, los aumentos de producción dan lugar, en la época citada, al consiguiente incremento de actividades complementarias: suministros, transporte y distribución, control y gestión administrativa, etc. y por tanto se crean puestos de trabajo de diversas calificaciones.

La política económica, desde después de la II Guerra Mundial hasta los años setenta, acompaña la expansión económica en los países industrializados: sus objetivos prioritarios son el crecimiento y el pleno empleo mientras que quedan en lugar secundario los equilibrios financieros, no importa incurrir en déficits fiscales si con ello se amortiguan posibles caídas del ciclo; la política monetaria puede ser permisiva, conceder créditos para la inversión y el consumo para facilitar el crecimiento, porque las tensiones inflacionistas están contenidas gracias a los precios cada vez más bajos, en términos reales, de las materias primas y de los suministros energéticos procedentes de los países periféricos.

Algunos autores han descrito esta etapa como la época dorada del Estado de Bienestar, resultado del pacto keynesiano entre capitalistas y trabajadores con la mediación e intervención activa del Estado. Remitimos al lector a descripciones más detalladas de la referida etapa (Anisi, 1995) puesto que para nuestro objetivo –el reto del trabajo– nos interesaba únicamente como contrapunto a la situación actual del mercado laboral.

Antes de llevar el análisis a la etapa actual, vale la pena formalizar algunos conceptos derivados de la descripción realizada que nos serán útiles posteriormente.

1.2. TECNOLOGÍA Y EMPLEO: UNA CONCEPTUALIZACIÓN

a) Efecto desplazamiento y efecto compensación

Cuando la aplicación de un avance tecnológico al proceso productivo redunde en una destrucción de empleo hablamos de “efecto desplazamiento” (los trabajadores son desplazados de su empleo). En la medida en que ese avance tecnológico aplicado requiere la creación de puestos de trabajo nuevos en el mismo sector o en otros, hablamos de “efecto compensación” (los nuevos empleos compensan la destrucción de los antiguos). Con el fin de conseguir el pleno empleo es necesario que el efecto compensación sea mayor que el efecto desplazamiento.

b) Innovación de producto, innovación de proceso

Cuando el avance tecnológico conduce a la fabricación de un producto nuevo, capaz de atender una necesidad hasta entonces insatisfecha o solo satisfecha de modo muy imperfecto, hablamos de innovación de producto (o de consumo). En este sentido algunos autores (Real, 1990) distinguen entre innovación “radicalmente nueva” o innovación “sustitutiva”. Dejamos aquí de lado el tema de la creación artificial de necesidades.

La introducción de la máquina de escribir mecánica o del gramófono podría ser ejemplo de innovación radicalmente nueva. La evolución de la máquina de escribir mecánica hasta el procesador de textos, pasando por las máquinas eléctricas y electrónicas, constituyen innovaciones sustitutivas. A veces, sin embargo, la distinción no es tan nítida.

Por otra parte, cuando la innovación no se traduce en un producto nuevo sino que consiste en la introducción de mejoras en el proceso de fabricación de un producto ya existente con anterioridad, estamos ante una innovación de proceso. El objetivo último de esta clase de innovación es el aumento de la productividad del trabajo, es decir, la extracción de mayor cantidad de producto por unidad de tiempo de trabajo. Puede conseguirse mediante la incorporación al proceso productivo de maquinaria tecnológicamente más avanzada o mediante una nueva organización del trabajo (métodos, tiempos, etc.) o mediante ambas simultáneamente. En el primer caso (renovación de maquinaria) tomando la economía en su conjunto, puede hablarse de creación de puestos de trabajo para fabricar las nuevas máquinas. En el segundo (cambio de organización), para que el efecto compensación sea mayor que el efecto desplazamiento (no se pierdan puestos de trabajo) es necesario que el crecimiento de la producción manifieste un ritmo más rápido que el crecimiento de la productividad.

Naturalmente, tanto en la innovación de producto como en la de proceso, una alternativa teórica para conservar el número de empleos o aumentarlo, es la disminución de la jornada de trabajo. Si esta alternativa teórica quiere convertirse en estrategia sindical debe ir acompañada del análisis y control de la reacción previsible de las empresas para que se traduzca en creación de empleo en condiciones aceptables y no en una precarización de las condiciones existentes para los viejos y nuevos contratos (Recio, 1998).

1.3. LA ACTUAL REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA

La época que venimos describiendo concluye a mediados de los setenta. Los diversos autores difieren al señalar las causas del agotamiento del modelo, dependiendo de su adscripción ideológica: El shock del petróleo, con el encarecimiento de la energía y las materias primas; las tensiones inflacionistas asociadas a la guerras de Corea y Vietnam, a los gastos improductivos del sector público y al mantenimiento del Estado de Bienestar (los ciudadanos de algunos países, incluso industrializados, ni siquiera habían llegado a disfrutarlo); una distribución de la renta en la que los salarios habrían conquistado una porción “excesiva” frente a los beneficios; el descenso de la tasa de ganancia motivada por las tres causas anteriores; un cambio en los valores éticos... “Thatcherismo” “Reaganomics” son los adjetivos para calificar la reacción contra el “pacto keynesiano” y la introducción de políticas neoliberales.

Este es a grandes rasgos el marco general de la época. ¿Cómo se coloca en este marco la interpretación tecnológica del desempleo? Comencemos por describir las características de la

actual evolución o revolución tecnológica comparándolas con las de la etapa anterior. Para mayor claridad expositiva en esta comparación vamos a acentuar los rasgos diferenciales llevándolos al extremo. Queden para el lector los tempos y los matices.

Recordemos que caracterizábamos los avances tecnológicos de la época anterior como sectoriales en el “espacio económico” y escalonados en el tiempo. Cada avance tecnológico puede localizarse en un sector industrial determinado. Además estos avances se producen de forma discontinua y significan cambios importantes y relativamente permanentes en el proceso productivo. Algunos autores señalan que podría hablarse de “estratos tecnológicos” diferenciados: la revolución de la máquina de vapor; la del motor de explosión; la de la telefonía; la de los plásticos, etc. El conjunto de conceptos sobre tecnología y empleo que hemos formalizado antes se aplican bien a este modo de progreso tecnológico.

El ciclón tecnológico

La evolución tecnológica actual es muy distinta. El espacio tecnológico no se identifica con los sectores o subsectores económicos de la división tradicional sino que tiene más bien la forma espacial de un árbol o una red con núcleos tecnológicos “duros” que ejercen influencia sobre todos los sectores. Por otra parte, el tiempo tecnológico se convierte en un continuo, como una pendiente sin escalones por donde el progreso se desliza como un flujo hecho de pequeños y sucesivos cambios significativos. Es la electrónica y la microelectrónica introduciéndose en todos los ámbitos y sectores económicos, obteniendo, tratando, diseñando y transmitiendo la información en tiempo real. Informática, robótica, burótica, telemática, genética invaden y transforman los procesos productivos.

¿Qué repercusión sobre el empleo y sobre los modos de vida tiene la “nueva” forma de progreso tecnológico? Los resultados de la reconfiguración de los sistemas de producción, en términos de empleo, son devastadores. En EE.UU. el número de empleos suprimidos durante los pasados años es impresionante: AT&T, 83.000; Nynex, 22.000; Hughes, 21.000; GTE, 17.000; Eastman Kodak, 14.000; BellSouth, 20.000; Xerox, 10.000; US West, 9.000. (Futuribles nº 211, 1996).

Según la interpretación tecnológica del desempleo actual, la reflexión sobre la tecnología y empleo que se aplicaba bien en la época anterior no parece servir ahora. Efectivamente, aunque las innovaciones de producto son capaces de crear empleo, el que generan es escaso, pues la fabricación nace ya automatizada y es afectada de inmediato, por innovaciones de proceso. Éstas, por su parte, chocan con un obstáculo doble a la hora de generar empleo. Primero: los aumentos de producción derivados del aumento de productividad, que en la época anterior generaban empleos en otros sectores (suministros, transporte, distribución, administración...), lo hacen ahora de forma escasa porque también en los citados sectores auxiliares se han dado procesos de automatización y robotización sustitutivos de mano de obra (computadoras, cintas transportadoras, distribución sin almacenamiento, etc.). Segundo: en muchos casos la demanda parece incapaz de absorber toda la producción potencial si se utiliza la misma cantidad de horas de trabajo. Por tanto si no se quiere acumular stocks (producción no vendida) y no hay reducción de jornada laboral, las empresas proceden a diversas formas de ajuste de plantillas: despidos, jubilaciones anticipadas voluntarias o involuntarias, “vacaciones temporales” sin sueldo, trabajo a tiempo parcial... El caso extremo es el cierre de factorías o empresas por exceso de capacidad conjunta del sector en el espacio económico de referencia (siderurgia, astilleros, en determinados países de la Unión Europea).

La marcha de la economía en los países industrializados no hace más que empeorar la situación del empleo y de los trabajadores, por cuanto esa continua introducción de supuestas mejoras tecnológicas se traduce en términos netos en destrucción de puestos de trabajo, o en degradación de las condiciones de empleo. Por supuesto que se crea empleo pero menos del que se destruye. Estudios empíricos relativos a la relación entre tecnología y empleo, detectan, además, una polarización extrema entre los empleos creados. Empleos de alta calificación por una parte, relacionados con lo que se conoce como “industria del conocimiento”, y empleos no cualificados (limpieza, servicio doméstico, guardias de seguridad, camareros, cajeras, vendedores...) en condiciones de temporalidad y precariedad extremas.

1.4. LA TECNOLOGÍA AUMENTA LA PRODUCTIVIDAD Y DESTRUYE EMPLEO

“La causa del desempleo actual radica en el rápido y continuo avance tecnológico que se extiende a todos los sectores y actividades de la economía”. Esta podría ser la tesis central de la interpretación tecnológica del desempleo. ¿Es suficiente? ¿Cómo se plantea entonces el reto del trabajo? Es cierto que hay un componente tecnológico en el desempleo actual. Pero deducir a partir de esta constatación que la causa global o principal del desempleo en la sociedad actual es el progreso tecnológico, como parecen hacer muchos analistas, es olvidar las condiciones en que la tecnología se genera y se difunde en la economía capitalista. Efectivamente, la relación causal directa entre tecnología y paro supone que los parámetros de producción y número de horas de trabajo por persona son fijos y que la aplicación de nuevas tecnologías produce aumentos de productividad. Lógicamente estos aumentos de productividad conducen, con los parámetros dados, al despido de trabajadores. Pero analicemos los supuestos:

1.4.1. ¿Aumentamos la producción?

El supuesto de que el nivel de producción no puede aumentar parece sugerir que las necesidades sociales están saturadas. Tal situación parece poco realista (Recio, 1998) aun en el contexto de los países industrializados, donde capas extensas de población no llegan a cubrir necesidades elementales, y no digamos nada si consideramos el mundo “globalmente”. Es bien claro que existen naciones enteras en estado de grave necesidad y que la producción mundial de bienes y servicios debería aumentar. No se trata, naturalmente, de aumentar la producción de automóviles, tabaco, bebidas alcohólicas u otros productos, objetivo bien sabido de la publicidad consumista, sino de atender a necesidades básicas materiales y culturales.

“Las necesidades no están cubiertas pero los mercados están saturados”, pueden indicarnos. Unas consideraciones sobre el funcionamiento del sistema, como respuesta a esta objeción. Desde la demanda y desde la oferta.

Si existen necesidades pero los mercados están saturados puede deberse a la existencia de necesidades que no pueden expresarse como demanda en el mercado, es decir, como demanda solvente (las necesidades de los insolventes, de los “necesitados”, precisamente). Cuando los necesitados no son dos o tres mendigos sino la mayoría de la población mundial y una proporción muy significativa, aunque consideremos sólo (¿por qué, en una economía globalizada?) los países industrializados, la brecha existente entre necesidad y demanda solvente muestra las insuficiencias del mercado como mecanismo de asignación de recursos, El reto puede contemplarse como una tarea doble y complementaria: 1) modificar el funcionamiento

del mercado de modo que aquellas necesidades, que sólo algunos pueden traducir en demanda solvente, puedan ser traducidas por la totalidad de los pobladores presentes y futuros y 2) configurar instituciones diferentes del mercado que asignen eficientemente recursos para la satisfacción de aquellas necesidades que ni un mercado modificado es capaz de atender. El cumplimiento de este reto conduciría indudablemente a un aumento del nivel de producción y de empleo.

La paradoja de mercados saturados y existencia de necesidades puede analizarse también desde el lado de la oferta. Si en vez de considerar sólo el volumen de la producción global reflexionamos sobre su composición, detectamos inmediatamente excesos y vacíos, es decir, producciones excesivas para unos pocos clientes difíciles ya de conquistar (no pueden utilizar más perfumes ni colocar más automóviles en sus garajes) y necesidades importantes a las que ninguna producción atiende porque, dadas las instituciones existentes, no parecen tan apetecibles o rentables como las otras o comportan un mayor riesgo.

Una estrategia encaminada a modificar la composición del producto global, y por tanto, a desarrollar nuevas actividades, con o sin mercado, originaría simultáneamente producción y empleo. No es de esperar, sin embargo, que el sistema capitalista genere empleo de forma sistemática respondiendo a esta estrategia, si tenemos en cuenta los problemas de coordinación de una economía descentralizada que se basa en los estados de humor de una minoría rentista (Recio,1998).

1.4.2. ¿Seguimos trabajando las mismas horas?

El parámetro de una jornada fija (la resistencia a la reducción de la jornada de trabajo) es el segundo parámetro que, en términos teóricos, “ha de considerarse” como constante para que los aumentos de productividad den como resultado el desempleo tecnológico.

En primer lugar pondremos en cuestión la conveniencia o la racionalidad de mantener constante la jornada de trabajo (las 40 horas semanales). Después analizaremos las consignas supuestamente solidarias “trabajar menos para trabajar todos” traducidas últimamente en determinados acuerdos de reducción de la jornada a 35 horas semanales.

a) La competitividad como argumento

El argumento de los empresarios para mantener invariable la jornada de trabajo estriba en la pérdida de competitividad de los productos nacionales frente a los de otros países o los de la propia empresa frente a los competidores. En este sentido Rifkin reseña las respuestas negativas recibidas en una encuesta a 300 líderes empresariales norteamericanos: “mi visión del mundo, del país y de nuestras necesidades es radicalmente opuesta a la suya. No puedo llegar a imaginar una semana laboral más corta, puedo imaginar una más larga... si América quiere ser competitiva en la primera mitad del siglo próximo”.

Más grave todavía: A pesar de los espectaculares aumentos de productividad de la última época, la jornada laboral (de los que trabajan) se ha ido alargando en las últimas décadas. Es la impresión más común: “cada vez trabajamos menos gente, pero cada vez trabajamos más horas, estamos más disponibles para la empresa” Cálculos realizados en Estados Unidos muestran que

“más del 25% de los trabajadores a tiempo completo trabajan cuarenta y nueve horas o más por semana(...) Si las actuales tendencias siguen igual, al final del siglo los trabajadores americanos emplearán tanto tiempo en su puesto de trabajo como el que se empleaba en los años 20” (Schor,1991). Desde los años 70, la duración anual del trabajo ha aumentado en el equivalente a un mes. Según el Wall Street Journal de 5-VIII-1996 algunos asalariados del automóvil trabajan 84 horas por semana. En el Reino Unido la duración semanal del trabajo alcanza una media de 44 horas y 3,8 millones de asalariados trabajaban todavía, en 1996, más de 48 horas por semana. (Robert, 1998)

¿Tiene fundamento la argumentación de la pérdida de competitividad si se reduce la jornada laboral? Una progresiva reducción de la jornada laboral sin reducción de salario supone, evidentemente, una elevación del precio pagado/cobrado por hora trabajada. Pero esto no supone como frecuentemente se repite, un aumento de los costes unitarios de producción.

Todo depende del coste unitario que se tome como punto de referencia para la comparación. Si partimos, como parece lógico, de los costes unitarios anteriores al incremento de la productividad, la respuesta es negativa: los costes unitarios no tienen por qué aumentar. La elevación de la retribución por hora trabajada simplemente supone una participación de los trabajadores en las ganancias derivadas del aumento de la productividad. Claro que si se utiliza como término de referencia el coste unitario sin reducción de jornada e incremento de productividad, es cierto que el coste unitario propuesto es más elevado. Pero esta segunda hipótesis supone que toda la ganancia del incremento de productividad va a beneficios (o se reparte entre beneficios y posible descenso de los precios para ganar competitividad).

b) “Trabajar menos para trabajar todos”

Frente al argumento de gran parte de los empresarios contra la reducción de la jornada laboral se opone el argumento contrario promovido por los trabajadores y sus representantes sindicales, por partidos de origen obrero, en algún caso por gobiernos de filiación socialdemócrata a los que se unen algunas voces de dirigentes empresariales. Puede adivinarse que esta amalgama contiene intereses diversos, a veces contradictorios, en la propuesta genérica de reducción de la jornada laboral. Consiguientemente las estrategias de cada grupo para llevar adelante la propuesta son muy diferentes y merecen un análisis detenido.

Avancemos las que podrían ser líneas maestras de este análisis: la reducción de la jornada laboral es una estrategia a plantear no tanto en términos de solución al problema del desempleo sino en términos de niveles y formas de vida deseables. Es la continuación de la reivindicación histórica de las ocho horas “ocho horas para trabajar, ocho para descansar y ocho para desarrollar vida social” que apuntaba hacia un modelo de vida socialmente aceptable. (Recio, 1998)

No se niega que la reducción de jornada puede tener efectos positivos sobre el nivel de empleo. Pero considerada en puros términos aritméticos es problemático asegurar que va a producirse el efecto pretendido de forma general. Efectivamente, la organización de la producción es un proceso que varía de modo significativo de una empresa a otra y que, incluso dentro de la misma empresa, ofrece alternativas diversas: distribuciones distintas de la fuerza de trabajo, horarios, turnos, estacionalidad, etc. Supuestos estos datos, es de esperar que las empresas reaccionarán de modos muy diferentes en el caso de que se imponga por ley la reducción de la jornada de

trabajo. Algunas pueden aprovechar la circunstancia para reorganizar la distribución de los trabajadores entre las diversas tareas y períodos a lo largo del año, de modo que obtengan realmente aumentos de productividad (para los trabajadores se traduciría en una intensificación del trabajo) sin realizar nuevos contratos.

El resultado depende, en parte importante, de las pautas técnicas de la empresa y de las condiciones pactadas o reguladas para aplicar la reducción (para que los empresarios, opuestos en principio, acepten la reducción). Por ejemplo, si la reducción de jornada es en cómputo anual –como es el caso en recientes reformas en Europa– el resultado, en términos de nivel de empleo, va a ser mínimo. Lógicamente las empresas tendrán la puerta abierta para modificar la jornada a lo largo del año, aumentarla en los períodos de mayor demanda, ahorrar costes salariales y crear menos empleo (al no necesitar eventuales en esos períodos). Si además esa reorganización de horarios es prerrogativa de la dirección de la empresa –como ha de ser, dirán algunos– los trabajadores pueden ver empeoradas sus condiciones de trabajo. Es bastante común que los horarios y las jornadas individuales no se establezcan al principio del año sino que se les dote de “flexibilidad” para acomodarlas al supuesto ritmo de las demandas o de las ventas evitando, de paso, el mantenimiento de stocks de reserva considerados como un coste excesivo. Este esquema se agrava si se pactan incrementos de productividad, pues este pacto refuerza la autoridad de la empresa para proceder a las reorganizaciones citadas.

Como es natural, los empresarios tratarán de obtener las mayores ventajas posibles de este proceso de reducción de jornada, si llega a producirse. De diversas formas las empresas han obtenido “compensaciones” del Gobierno central o de los gobiernos locales –es decir, de los contribuyentes– por los incrementos de costes derivados de la reducción. Ya demostramos que muy pocas veces puede hablarse de verdaderos incrementos del coste unitario.

En algunos casos ha llegado a pactarse con los representantes sindicales de la empresa un porcentaje de reducción salarial o una renuncia a plantear incrementos durante dos o más años, sea cual sea la evolución del coste de la vida, como compensación por la reducción de jornada y el compromiso difuso de aceptar nuevas contrataciones.

Solo desde la debilidad organizativa del movimiento obrero y el alto grado de burocratización de sus representantes es posible comprender este tipo de compromisos. Constituyen un retroceso en las condiciones laborales –disminución de retribuciones, inestabilidad de los horarios de trabajo, intensificación del esfuerzo– a la espera de que la dirección de la empresa, si lo considera adecuado a sus pautas técnicas y organizativas, realice algunos nuevos contratos (que no serán muchos, ya que la reducción de jornada no va a ser de magnitud significativa). Lo que más sonroja es que toda esta estrategia se describe como de “solidaridad social” y se acusa como socialmente insolidarios a los trabajadores resistentes a degradar sus condiciones de trabajo (y las de los hipotéticamente nuevos contratados), cuando de esa solidaridad se excluyen ya a priori los grupos sociales privilegiados y, en general, los no asalariados.

1.5. RESUMEN

Dos ideas para concluir esta parte:

1) La fórmula para la creación de empleo no estriba en la reducción de la jornada laboral pues la relación entre ambos términos es sumamente incierta. La defensa de los puestos de trabajo existentes, la oposición organizada a los procesos de destrucción de capacidad productiva (cada vez que se anuncia una fusión de grandes empresas se acompaña la noticia con la de los beneficios esperados y la reducción masiva de empleo), y la exigencia de un modelo económico que atienda y satisfaga las necesidades sociales básicas son estrategias más eficaces para el empleo que la reducción de la jornada de trabajo.

2) Pero junto a estas reticencias debe dejarse constancia de que la reducción de la jornada constituye una mejora real en las condiciones de trabajo. Es una reivindicación histórica de la clase obrera y se inscribe en un contexto amplio de transformación del modelo social. De poco serviría una reducción de jornada en un contexto de elevado desempleo y consumismo alienador. Es importante no perder el aliento en este camino, uno de cuyos elementos es, efectivamente, la disminución del tiempo de trabajo, posibilitado por los avances de la tecnología.

2. LA RIGIDEZ SALARIAL COMO CAUSA DEL DESEMPLEO

2.1. EL MAQUILLAJE DE LAS VIEJAS DOCTRINAS

He aquí un segundo grupo de causas del desempleo actual según las afirmaciones defendidas por políticos y economistas de corte neoliberal. No hay mucha novedad en estas doctrinas, más bien ninguna: en esencia, simplemente una capa de pintura de modernidad a concepciones de comienzos de siglo, las mismas que llevaron a la gran crisis de los años treinta y fueron refutadas en el terreno de la teoría económica incluso por un liberal como Keynes.

Efectivamente, las dos consignas de los noventa son descendientes directas de aquellas doctrinas: la moderación salarial, es decir, la pérdida de poder adquisitivo de los salarios, y la flexibilidad del mercado de trabajo, es decir, la determinación de las condiciones laborales de acuerdo a los intereses de la empresa. Si se cumplen estas dos condiciones, dicen, se creará empleo. A renglón seguido, la comparación entre las cifras de empleo entre los Estados Unidos (mercado flexible) y Europa (mercado sujeto a regulaciones).

Antes de reflexionar más a fondo sobre el sentido de las propuestas y de la comparación conviene apuntar una paradoja que se viene repitiendo en las páginas económicas de los diarios: en una primera noticia se da cuenta de determinadas medidas liberalizadoras del mercado de trabajo (abaratamiento del despido, flexibilización horaria, por ejemplo) y se ofrece la previsión de los puestos de trabajo que, a lo largo de los meses siguientes podrán crearse gracias a las medidas liberalizadoras.

En el mismo día, la siguiente noticia, con titulares más pequeños, es que la fusión de dos grandes laboratorios farmacéuticos o de dos entidades bancarias o la modernización de las instalaciones de una empresa de componentes para el automóvil, permitirá ahorrar decenas de miles de puestos de trabajo (es decir, se traducirá en el despido de decenas de miles de trabajadores) en una primera etapa, que será seguida de nuevas reorganizaciones. Se acudirá naturalmente a jubilaciones anticipadas, despidos voluntarios, etc. con el apoyo de los fondos de empleo.

¿Se crean, efectivamente, puestos de trabajo gracias a la moderación y a la flexibilidad? ¿Cual es el resultado neto del proceso de “destrucción creadora”, como les gusta denominarlo a sus defensores? ¿No convendría decir algo, también, acerca de la calidad de los empleos destruidos y creados?

2.2. LAS TRAMPAS DEL LENGUAJE

Es preciso iniciar la reflexión desenmascarando las “trampas del lenguaje”: se utilizan palabras positivas para debilitar la resistencia a propuestas que perjudican y culpabilizar a los que se opongan.

a) La trampa de la moderación salarial se va empleando menos porque la experiencia y las declaraciones de algunos grupos empresariales la han desprestigiado. Pero sirve como ejemplo de la perversión del lenguaje: En principio la sociedad, todos, han de prestar su acuerdo a la

“moderación“, sobre todo si por culpa de los “inmoderados” las empresas se van a pique (proceso de culpabilización). Pero a lo largo de veinte años de moderación salarial el desempleo ha ido creciendo en España y en Europa. No se puede objetar que no ha habido moderación. Hablando claramente diríamos que ha habido recorte de poder adquisitivo de los salarios: en muchos casos en términos absolutos; en todos, en términos de distribución: se han reconstituido magníficamente los ‘excedentes empresariales’, es decir, los beneficios de las empresas (unos más y otros menos: en el seno del mundo empresarial existe una lucha sorda por conseguir más parte del beneficio a costa de otros) y los salarios han disminuido su participación en la distribución de la renta nacional. ¿El crecimiento de los beneficios no debía también “moderarse”? En algún caso la falta de moderación se ha trasladado incluso al lenguaje: declaraciones simultáneas de obtención de beneficios extraordinarios y supresión de puestos de trabajo. La decisión de la multinacional del neumático Michelin de suprimir 7.500 puestos de trabajo en Francia se anuncia simultáneamente a la de los sustanciosos beneficios obtenidos en el último año. (El País, 29-IX-1999)

b) En los últimos cinco o seis años se habla más de la flexibilidad del mercado de trabajo relacionándola con el objetivo de creación de empleo (Libro Blanco, Delors 1993). El uso del lenguaje es quizás más sofisticado pero también tramposo.

La flexibilidad se presenta como algo positivo y en época de grandes cambios, como se califica a la época actual, la flexibilidad es algo necesario porque es, precisamente, la capacidad de un sistema para adaptarse a los cambios del entorno. Los dinosaurios y la Unión Soviética se extinguen, simplificando, porque son sistemas poco flexibles.

¿Qué es lo contrario a la flexibilidad? La rigidez, obviamente. Ir hacia un sistema más flexible supone vencer las rigideces. Pero notemos que el sistema económico no es sólo el mercado de trabajo. En un viejo artículo Robert Boyer define formas diversas del binomio flexibilidad-rigidez entre ellas la flexibilidad de la fábrica. (Boyer, 1986).

Introduzcamos un binomio aparentemente semejante para descubrir la trampa del lenguaje: Estabilidad-inestabilidad. Estabilidad significa permanencia, mantenimiento a lo largo del tiempo, seguridad de esa permanencia. Inestabilidad, como sentimiento subjetivo, es lo contrario.

Flexibilidad y estabilidad son términos con un sentido positivo y, de algún modo, complementarios.

Rigidez e inestabilidad contienen un significado negativo y fácilmente van unidos. Es decir, cuanto más estable se siente un agente, más dispuesto está a ser flexible y viceversa. En cambio la sensación de inestabilidad provoca inmediatamente la rigidez, la resistencia al cambio. Pero, ¿qué se puede esperar que ocurra si bajo el lenguaje de la flexibilización lo que se introduce es inestabilidad en las condiciones laborales e incluso en la permanencia del puesto de trabajo? Sólo se puede esperar que la rigidez se acentúe y el camino hacia la supuesta flexibilización consiga, en realidad, la destrucción y el deterioro progresivo de la estabilidad laboral y social. En EE.UU., campeón de la flexibilidad laboral, en diez años la población carcelaria americana se ha más que duplicado, pasando de 750.000 a 1.700.000, en su mayoría jóvenes de minorías étnicas, principalmente negros.

Las anteriores precisiones terminológicas pueden parecer simplistas o superfluas pero ayudan a comprender la dinámica de nuestra sociedad. El camino de una correcta flexibilización no es fácil y los procesos de adaptación son, indudablemente, complejos. Pero no parece que los promotores de la flexibilidad del mercado laboral se hayan detenido en estas reflexiones y uno puede legítimamente sospechar que no despiertan su interés.

2.3. LAS 'PERLAS' DE LA FLEXIBILIZACIÓN

Las perlas de la flexibilización lo muestran con poco lugar a dudas. Vale la pena comentar algunos ejemplos:

2.3.1. Supresión del salario mínimo

A causa de esta regulación, se arguye, se impide la colocación de desempleados que estarían dispuestos a ofrecer su fuerza de trabajo por un salario inferior antes que no ganar nada. Es patente la puerta abierta a la inestabilidad que esta supresión implica para los que trabajan y para los que entran a trabajar. ¿Y si llega otro dispuesto a emplearse por menos salario? Sin olvidar las consecuencias sobre la demanda agregada. La institución del salario mínimo interprofesional garantizado no se ha derogado, pero no hace falta recordar las argucias “ilegales” de la contratación irregular (mercados negros y grises) y las legales de los “contratos en prácticas” “contratos de aprendizaje”, etc. en sus diversas y cambiantes formas.

2.3.2. Reducción de los subsidios de desempleo

El argumento es simple: a causa de su existencia y de su cuantía los desempleados pierden el incentivo para buscar empleo y prefieren seguir desempleados y percibir el subsidio.

Si uno tiene simplemente la honestidad de asomarse a las cifras de la mayor parte de las economías actuales la argumentación anterior le parecerá cuanto menos cínica. Fuera de un mínimo porcentaje de desempleados con salarios anteriores por encima de la media, el subsidio de desempleo es muy limitado en cuantía y duración. Por tanto, si fuera verdad el argumento de la desincentivación, muy poca proporción de los desempleados se incorporarían más activamente a la búsqueda de un empleo.

Pero olvidemos las cifras, supongamos que los subsidiados son muchos y el subsidio duradero y medianamente correcto y, según la hipótesis, desincentivador... Se suprime y ¿cuál es el resultado? Mayor tensión en el mercado de trabajo: ¿Dónde están esos centenares de miles de empleos que los “parados subsidiados” se negaban buscar? El problema no es buscar empleo, es que el empleo exista.

Además, cabe preguntarse de dónde les viene ahora a los teóricos neoliberales la preocupación porque haya gentes que no buscan empleo. ¿No será que se quiere ampliar el ejército industrial de reserva del viejo Marx? La propuesta de supresión del subsidio de desempleo se articula con la supresión del salario mínimo. Pero introduce inestabilidad y no flexibilidad en el mercado laboral.

2.3.3. Precarización de las condiciones de trabajo

La regulación laboral es excesivamente rígida, se dice, en términos de duración de los contratos, definición del puesto de trabajo, establecimiento de horarios y períodos de descanso, atención a circunstancias personales del trabajador (maternidad, etc.), seguridad e higiene en el trabajo, etc. Esta rigidez impide la adaptación de los procesos productivos a las condiciones de la demanda. Sustituyendo tales regulaciones por convenios de empresas (mejor si son individuales) se elevaría el grado de satisfacción de los consumidores y al mismo tiempo los empresarios, liberados de una normativa rígida, se animarían a contratar a un mayor número de trabajadores. Y de nuevo la comparación entre la situación de EE.UU. y la de Europa.

Es cierto que algunas de estas normativas deberían flexibilizarse. Pero la garantía de que la flexibilización va a ser socialmente beneficiosa no es el tratamiento individualista (a nivel de empresa o de individuo) de las modificaciones a introducir. La razón es fácil de comprender: las partes que han de formular acuerdos no tienen la misma fuerza negociadora.

Prueba de esta afirmación son los resultados a los que están llevando los procesos de desregulación ya iniciados (reformas del mercado laboral) pero todavía incompletos según sus promotores. En la contratación: formas variadas de lo que los jóvenes ya denominan “contratos basura”, incremento de la contratación eventual, abaratamiento del despido y ampliación de las circunstancias que lo justifican, con lo que se produce un efecto que se describe públicamente como positivo: la transformación de contratos eventuales en indefinidos... con despido prácticamente libre. Naturalmente ¿qué diferencia hay entre contrato eventual y contrato indefinido con despido libre? Ninguna, salvo las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

En las condiciones de trabajo en la empresa el tema más grave es el aumento de los accidentes de trabajo. Debería producir alarma social el incremento habido en estos años en la siniestralidad laboral. Existe una correlación positiva entre el aumento de la eventualidad (formal e informal) y el de la siniestralidad.

Pero también hay otros temas que afectan a las condiciones de vida de los trabajadores: variaciones de horarios de jornada y de puesto de trabajo que impiden planificar la vida personal y familiar. Estrategias que parecen destinadas a crear una cultura de “disponibilidad total para la empresa” aprovechando la debilidad negociadora del trabajador individual o incluso del colectivo de una empresa singular frente a los directivos.

Históricamente, como es conocido, la fuerza de los trabajadores ha residido en su unidad. Determinadas regulaciones del mercado laboral que ahora quieren suprimirse tienen su origen en luchas sindicales muy duras y en solidaridades muy estrechas. De este modo, más que por análisis de ingenieros, sociólogos o economistas, habían ido mejorando las condiciones de vida y de trabajo de la mayor parte de la población en los países desarrollados. Estas condiciones son las que ahora, en nombre de una supuesta flexibilidad laboral gestionada de modo incorrecto, pueden quedar gravemente afectadas.

2.4. RESUMEN

Estas son algunas “perlas” de la estrategia de flexibilización del mercado laboral. Contrariamente a las previsiones no han producido en Europa una disminución significativa de las cifras de desempleo, lo que haría pensar que el origen del mismo no estriba en la falta de flexibilidad.

“Pero Estados Unidos e Inglaterra presentan cifras de desempleo muy inferiores. El problema está en Eurolandia. Uds. partían de una situación mucho más regulada (capitalismo renano) y no han desregulado suficientemente. En gran parte por culpa de los sindicatos. Aprendan de Reagan y Thatcher. El primero impulsó la cultura del selfmademan individualista, la segunda comenzó por resistir las presiones sindicales, debilitó hasta el extremo su capacidad de influencia, culpabilizando a las trade unions de la situación social. Desregularon absolutamente y descendió el desempleo.” ...

Nada se dice sin embargo de la calidad de los empleos creados. En EE.UU. aumenta el número de “pobres con empleo”, es decir, personas que constan como empleadas, cuyo salario no les permite satisfacer las necesidades más elementales (en Europa solemos pensar en que una persona es pobre porque no tiene empleo). De los 38 millones de ciudadanos de Estados Unidos que viven por debajo del umbral de pobreza, 22 millones disponen de un empleo o viven en una familia donde alguno de sus miembros trabaja. Son los working poor. De las condiciones laborales en el Reino Unido dan buen testimonio una larga serie de películas: Rif-raf, Lloviendo piedras, Full Monty, Tocando el viento.

3. UNA INTERPRETACIÓN ALTERNATIVA

Las dos anteriores son las explicaciones más difundidas del desempleo que parece enraizado en la estructura misma de la economía en la época actual: el progreso tecnológico ahorrador de mano de obra y la falta de flexibilidad del mercado laboral (es decir, de los trabajadores y de las normas que aún los protegen). Ambas explicaciones, insatisfactorias por insuficientes, tienen un carácter entre ingenieril y economicista, pretendidamente científico.

Los comentarios realizados a ambas han sido críticos y puede adivinarse que tienen origen en una explicación alternativa defendida por autores más sensibles a la situación de los desempleados –y a la de los empleados– que los académicos anteriores.

Los fundamentos teóricos de esta explicación hunden sus raíces en la tradición socialista/marxista. Como tal, uno de sus elementos esenciales es la perspectiva histórica, la contextualización de los fenómenos del período actual en el curso de la historia, en especial en la historia del movimiento obrero. En otras palabras, para esta explicación los problemas de desempleo y marginación actuales no son el resultado de la aparición casual de avances tecnológicos que requieren la flexibilización del mercado de trabajo, sino que son fruto de la estrategia capitalista para reconstruir sus márgenes de beneficio deteriorados después de la II Guerra Mundial. Esta interpretación y contextualización histórica se completa efectivamente con la visión de la sociedad en términos de conflicto. Pero no conflicto entre individuos aislados, sino conflicto entre grupos sociales con intereses contrapuestos. Aun reconociendo la existencia de un gran número de grupos sociales diferentes y de coaliciones variables en el tiempo, los determinantes últimos del conflicto histórico y por tanto, del rumbo de la historia son, según esta interpretación, los poseedores y los desposeídos, los poseedores de las fuentes de riqueza y los que no poseen más que su capacidad para trabajar y han de alquilarla a aquellos a cambio de un salario. El conflicto entre ambos determina el curso de la historia en sus cauces más profundos.

Tal vez valga la pena salir al paso de la objeción común que se hace a esta concepción, tratándola de anacrónica, es decir, incapaz de explicar la sociedad actual mucho más compleja: “Existe una gran heterogeneidad de grupos e intereses. La división en dos grupos, al negar esta heterogeneidad, interpreta erróneamente la dinámica social”.

No hay negación de la heterogeneidad. Si se pensase que los grupos son homogéneos, que existe en algún lugar inmediatamente accesible ‘la clase obrera’, sobraría la llamada a la unidad. El análisis se sitúa a un nivel de abstracción muy potente, identificando ‘en abstracto’ los grupos, las clases, que tienen o pueden tener ‘objetivamente’ un proyecto social global. La abstracción no excusa de análisis ascendentes (¿se han identificado los elementos objetivos comunes correctos?) ni descendentes (¿cómo se manifiestan aquí y ahora los términos de la abstracción?). Pero esto no es negar la heterogeneidad social.

3.1. LA ESTRATEGIA DEL CAPITAL

Como acabamos de decir, la interpretación alternativa trata de colocar los problemas del desempleo y la marginación actuales en el curso de la historia y en el contexto del conflicto

fundamental de intereses (de la 'lucha de clases' si preferimos la expresión consagrada y en desuso). No es un 'accidente' a resolver sino un resultado y una fase del conflicto. El sistema capitalista se ve abocado a una crisis gravísima desde finales del siglo pasado. Su estallido suele situarse en la Gran Depresión del 1929. El 'martes negro' fue el susto pero la crisis venía de antes y siguió después: dos guerras mundiales, la revolución rusa, el fascismo... son consecuencia de esa crisis. Lo cierto es que la crisis no se resuelve –parcialmente– hasta después de la II Guerra Mundial a través del pacto entre los representantes del capitalismo y los de la clase trabajadora: Los acuerdos de Yalta, a nivel mundial, con la división del mundo en bloques. Y los acuerdos de gobierno, en cada país europeo, donde los representantes de los partidos obreros, obedientes a Stalin, no pondrán en cuestión las instituciones fundamentales del capitalismo –la propiedad privada de los medios de producción– ni a nivel estatal ni a nivel mundial y recibirán a cambio las promesas de mejora de sus condiciones de vida y de trabajo. Pleno empleo y desarrollo del Estado de Bienestar, en una frase. Establecido el pacto social, las aportaciones teóricas de Keynes ofrecen la base doctrinal del nuevo equilibrio de fuerzas. El Estado, como gestor del pacto social, cobra una gran importancia a la vez política y económica.

Bastan estos rasgos para caracterizar la situación inmediatamente anterior. Sin duda, los procesos concretos son más complicados, pero responden en sus tendencias a la precedente interpretación.

En resumen: el capitalismo no había sido derrotado pero veía reducida su tasa de ganancia. Por una parte, pierde mercados de suministros y de ventas (bloque del Este, China casi a continuación). Por otra parte, más próxima, ha de dedicar una parte mayor de la renta producida a proveer al Estado de Bienestar y a atender las reivindicaciones de los sindicatos obreros en las negociaciones realizadas en situación de pleno empleo. La mano de obra resulta cara.

En este contexto se producen estrategias muy interesantes que valdría la pena analizar con detalle pero que tal vez nos alejasen de la línea argumental. Apuntamos las relativamente marginales para centrarnos luego en las relacionadas con el empleo.

- 1) El proceso de inflación como expresión de la pugna distributiva en una situación en que ninguno de los contendientes logra derrotar las demandas del otro.
- 2) Las disputas intercapitalistas por apropiarse, contra otros grupos empresariales, de una parte mayor de las ganancias en declive. Es posible que ahí radique la ampliación del capital financiero.

Más relacionadas con el origen del desempleo actual hay que reseñar dos tendencias de fondo que se refuerzan mutuamente: la puesta en práctica por el capitalismo de políticas destinadas a debilitar la resistencia de los trabajadores, y la cesión de la iniciativa política por parte de la clase obrera a la patronal. El hecho de que los capitalistas en Occidente siguieran detentando la propiedad privada de las fuentes de riqueza, sin cuestionamientos, y la obediencia de los partidos obreros a las directrices de la Unión Soviética propiciaron el desarrollo de estas tendencias.

Así, para recuperar la tasa de ganancia, se desarrollan estrategias que abaratan la mano de obra. No es preciso recurrir a hipótesis conspirativas, sino dejar que el capital siga sus leyes.

3.1.1. ¿Hacia dónde va la tecnología?

Los avances tecnológicos no son algo que se desarrolla en un laboratorio siguiendo una dinámica investigadora independiente. Por el contrario, en la mayor parte de los casos, se desarrollan y sobre todo, se aplican avances tecnológicos 'predeterminados' por las grandes empresas. Existe suficiente literatura sobre el origen endógeno de la tecnología.

Si se analiza el carácter de los avances tecnológicos aplicados a la producción, se descubrirá cómo los más significativos tienen como finalidad el ahorro de mano de obra (o de materias primas o intermedias, que al final resultan en ahorro de mano de obra). Muchas menos veces significan mejoras en el producto o en las condiciones de trabajo.

No significa esto que los productos no hayan mejorado en su calidad en este período. Unas veces, en virtud de la competencia con otras empresas, para conseguir porciones mayores de mercado. Otras por regulación estatal ante reclamaciones sociales, ecológicas o de seguridad e higiene en el trabajo. Lo que se dice es que son menos frecuentes este tipo de innovaciones. De ahí la distinción entre 'tecnologías baratas' y 'tecnologías caras' que, a veces, no está relacionada con el coste de aplicación sino con la posibilidad de obtener beneficios de su venta. ¿No parece extraño que con la capacidad tecnológica existente, áreas como la prevención de enfermedades congénitas o la previsión de desastres naturales, se encuentren tan atrasadas? O en lo relativo a la utilización de la tecnología en uso en los países industrializados ¿cómo no se aplica a la erradicación de epidemias o de la miseria del Tercer Mundo?

Por tanto, el desempleo tecnológico no es un fenómeno 'sobrevenido' sino el resultado de un camino tecnológico concreto y pretendido.

¿Por qué no se corrige este resultado de acuerdo a estrategias de aumento de la producción y de la demanda solvente?

Básicamente y dicho de forma breve: porque la clase empresarial 'redescubre' los beneficios que el desempleo masivo comporta para desvalorizar la fuerza de trabajo. Milton Friedman reviste el hallazgo bajo el concepto de 'tasa natural de paro', más allá de la cual los salarios y la inflación se disparan sin límite. Marx lo había bautizado mucho antes como 'ejército industrial de reserva'. En definitiva, el camino tecnológico no sólo tiene como objetivo el ahorro de la mano de obra sino que facilita el abaratamiento unitario del contrato gracias a la reconstrucción del 'ejército industrial de reserva' tras el período de pleno empleo.

Las PYMES

Conviene hacer un aparte dedicado a las pequeñas y medianas empresas (PYMES) cuyos dueños y gestores tal vez no se reconozcan en estos análisis. Algunos, no todos, pueden pensar legítimamente, que con esfuerzo han creado puestos de trabajo, que si han tenido que hacer reajustes de plantilla ha sido 'obligados por las circunstancias', que efectivamente han tenido que controlar las horas y los salarios porque, de lo contrario, no les quedaban márgenes, etc.

Hay diferencias entre unas PYMES y otras. Pero podría preguntarse a sus dueños "Uds. ¿para quién trabajan?" y en la mayoría de los casos nos dirían que para una o varias empresas grandes, transnacionales incluso o directamente relacionadas con ellas. Son éstas las que les marcan la estrategia mediante el señalamiento de precios, especificaciones técnicas y condiciones de entrega.

Es decir, el proceso de concentración empresarial (resultado asimismo del camino tecnológico) y la organización 'piramidal' de la producción ayudan a comprender cómo se conforma la estrategia 'tecnología ahorradora de fuerza de trabajo –creación de desempleo– ejército industrial de reserva' que se acaba de analizar. Las PYMES no tienen una estrategia propia, diferente, sino que son víctimas y colaboradoras de la estrategia del gran capital.

3.1.2. Desregulación del mercado de trabajo

El terreno está abonado para imponer la consigna de flexibilización del mercado de trabajo y tratar, incluso, de hacerla 'socialmente aceptable y necesaria', culpabilizando, como ya se explicó, a los que no aceptan ser flexibilizados, lanzando a los desempleados (outsiders) contra los que lo tienen (insiders, privilegiados).

Traducido: desregular el mercado de trabajo, echar para atrás las conquistas del movimiento obrero de finales del siglo pasado y de la primera mitad de este para recuperar la plena disponibilidad de explotación de la fuerza de trabajo. Ya se comentaron las 'perlas de la flexibilidad'. Lo tremendo es que esta estrategia es asumida por gobiernos socialdemócratas. "Haremos lo menos posible para no inmiscuirnos en las leyes del mercado y en la organización flexible de la empresa", en palabras de un consejero del gobierno de Tony Blair. (Le Monde 1998).

Las presiones hacia la flexibilización se acentúan en un mundo globalizado mediante las estrategias de deslocalización industrial, zonas francas en países del Tercer Mundo o en los del antiguo Bloque del Este. Se aplican al proceso productivo tecnologías que permiten descomponer los eslabones de la cadena de fabricación. La tecnología del transporte permite asimismo traslados rápidos y baratos (gracias, en parte, a los bajos precios de los productos energéticos). La deslocalización de los eslabones intensivos en mano de obra muchas veces se hace efectiva, destruyendo empleos en los países industrializados, y otras se mantiene como amenaza eficaz para forzar acuerdos a la baja en las condiciones de trabajo.

No se vea aquí ninguna oposición a la creación en sí de puestos de trabajo en los países subdesarrollados. Pero es preciso denunciar la estrategia, el modo y las condiciones en que se crean esos empleos: su fragilidad extrema y la ausencia de conexión con el resto de la economía del país en cuestión. (Una conexión sí que existe; el desempleo masivo en esos países es la circunstancia que permite a las empresas 'deslocalizadas' la máxima rebaja en las condiciones de trabajo y la máxima represión de los intentos de organización colectiva de los trabajadores. Los ejemplos se cuentan por centenares ante la pasividad o complicidad de los gobiernos locales. Efectivamente, las zonas francas son empresas de enclave, excepto en lo que se refiere a la fuerza de trabajo).

a) El trabajo infantil

Merece una mención especial dentro de la estrategia de flexibilización extrema porque significa no sólo el ataque a las condiciones laborales en la fábrica sino a estatutos sociales más elementales, los que podían considerarse como conquistas sociales de la humanidad. En efecto, parecía superada la fase de trabajo de los niños en las minas. Parecía establecido definitivamente el derecho a la educación y por tanto la prohibición del trabajo infantil. Es el Convenio 138 de la O.I.T., que después ratificaron los diferentes gobiernos de los países (con las excepciones

significativas de USA y del Reino Unido) el que permite en principio garantizar su cumplimiento. Todo esto es cierto en la legislación de casi todos los países desarrollados. En los subdesarrollados, es decir, en las otras 4/5 partes del planeta, millones de niños se ven obligados a trabajar para contribuir a la propia supervivencia y a la de sus familias. La legislación de esos países considera ilegal ese trabajo pero los gobiernos no hacen nada para impedirlo, con lo que los niños se ven sometidos a toda clase de abusos.

El problema es serio y merecería una reflexión más amplia. ¿Como ha reaccionado la O.I.T. ante el desfase entre legislación y realidad? Sustituyendo el referido Convenio n. 138 por una Declaración sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo, prohibiendo no el trabajo infantil cualquiera que sea, sino las peores formas de ese trabajo, como la prostitución y el narcotráfico.

Es decir, la O.I.T. no aprovecha la palanca legal que ofrecía el Convenio 138 para denunciar las condiciones de miseria de los países subdesarrollados como causantes del trabajo forzado de los niños, para denunciar las políticas de ajuste y la deuda externa como causantes de esa situación de miseria. En vez de eso, se legaliza el trabajo infantil excepto 'en sus peores formas'.

Las zonas francas y el trabajo infantil son una muestra más del verdadero sentido de la estrategia de flexibilización: igualar las condiciones laborales hacia abajo, intentar trasladarlas desde los países donde son más precarias al resto del mundo globalizado. En Inglaterra, "... como atestigua un informe abrumador redactado por una comisión independiente, la Low Pay Unit, y hecho público en 1998: 2 millones de jóvenes entre 6 y 15-16 años, de ellos 500.000 menores de 13 años tienen un empleo casi regular. No se trata solamente de chapuzas, sino de actividades que deberían ser realizadas por adultos en la industria y los servicios, y que son remuneradas de manera ridícula. El dumping generacional, esta es la última innovación del modelo británico...". (Robert 1998).

b) ¿Y los sindicatos?

Pese a la situación de desempleo masivo los intentos de degradar las condiciones laborales chocan con la resistencia de los trabajadores, resistencia sectorial y desorganizada muchas veces, pero que podría reunificarse y constituir un obstáculo a la estrategia del capital.

Bill Clinton en su discurso ante la O.I.T. el 16 de junio de 1999, afirmó: "... la mundialización no es ni una propuesta, ni una opción política, es un hecho. Por desgracia, los trabajadores de todo el mundo no están convencidos de esta necesidad. Incluso en los Estados Unidos, donde en el espacio de una generación hemos registrado el índice de paro más bajo, donde las exportaciones representaban, antes de que la crisis financiera golpease a Asia, el 30% de nuestro crecimiento, los trabajadores oponen una viva resistencia a las nuevas medidas destinadas a abrir los mercados." Y más adelante: "El FMI, el Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio deberían trabajar más estrechamente con la O.I.T., que ha de ser capaz y aspirar a tomar más responsabilidades" (Información Obrera, nº 55. 15-VI-99).

Como se ve la estrategia para debilitar la resistencia de los trabajadores consiste ahora mismo en conseguir la cooperación de sus organizaciones al más alto nivel en los planes de liquidación de las regulaciones "anacrónicas", fruto de largos años de lucha sindical. Estas regulaciones garantizaban mínimamente la estabilidad en el empleo y las condiciones laborales. Se trata de

lograr el consenso sindical para sustituirlas por una normativa laboral más flexible, adaptada a las necesidades actuales de una economía capitalista muy competitiva. Un buen ejemplo de los intentos de integración es la Confederación Europea de Sindicatos, la C.E.S. La unidad de los trabajadores a nivel internacional y, en el camino hacia esa unidad, la constitución de acuerdos supranacionales entre las organizaciones obreras para la defensa de sus propios intereses, ha sido una pieza clave de la lucha sindical.

Pero la C.E.S. se define a sí misma de otra manera: “el desarrollo de la C.E.S. como movimiento no ha seguido la misma evolución histórica que la mayor parte de los movimientos sindicales nacionales. En el caso de estos fueron precisos largos decenios de debates, movilizaciones y luchas antes de que los sindicatos lograsen fuerza suficiente para obligar a los estados y patronos a legitimarlos. Hasta ahora la C.E.S. se ha desarrollado utilizando los recursos de las instituciones europeas para adquirir una legitimidad ante sus propios miembros nacionales y explotando las posibilidades ofrecidas por estas instituciones europeas para influir en la actitud de los empresarios (...) La C.E.S. se ha desarrollado como actor sindical a partir de la cúpula más que como sindicato de masas, a partir de la base. ¿Acaso este modelo tan diferente conducirá hacia un sindicalismo transnacional de tipo distinto en el tercer milenio?”. (C.E.S., 1999). Y Romano Prodi, Presidente de la Comisión Europea, se dirigió a los delegados del IX Congreso de la C.E.S. en Helsinki con frases así: “Sois uno de los motores de la integración europea. Debemos prepararnos para aumentar la adaptabilidad de nuestra fuerza de trabajo para hacer frente a las exigencias de un mercado mundial altamente competitivo... Siempre habéis aportado una contribución fundamental en este terreno.” (C.E.S., IX Congreso, 1999).

3.2. RESUMEN

Resumiendo la línea argumental de esta tercera interpretación del desempleo y de sus causas: El masivo desempleo actual no debe atribuirse simplemente al avance tecnológico ni a la falta de flexibilidad del mercado laboral. Es el resultado y a la vez un elemento clave de la estrategia capitalista para recuperar la tasa de beneficio. Para ello ha de desvalorizar, abaratar la fuerza de trabajo, destruyendo las conquistas obreras relativas a las condiciones sociales y laborales. Parece más fácil hacerlo en una situación de paro masivo, reconstruyendo el ejército industrial de reserva en dimensión planetaria. Pero ello representa una inmensa destrucción de empleos, de fuerzas productivas: el trabajo humano, la primera de ellas. La deriva del sistema hacia la esfera financiera, el carácter financiero especulativo del capitalismo actual se explica por este motivo y por las luchas intercapitalistas por hacerse con la mayor parte posible de los beneficios.

BIBLIOGRAFÍA

- ANISI, David (1995): Creadores de escasez. Alianza, Madrid.
- BOYER, Robert (1986): La flexibilidad del trabajo en Europa. Ministerio del Trabajo y S.S., Madrid.
- FORRESTER, Viviane (1996): El horror económico. Fondo de Cultura Económico, Buenos Aires.
- IGLESIAS, José (1998): El derecho ciudadano a la renta básica: Economía crítica del bienestar social. Los libros de la Catarata, Madrid.
- MONTES, Pedro (1996): El desorden neoliberal. Editorial Trotta, Madrid.
- REAL, Bernard (1990): La puce et le chômage. Seuil, Paris.
- RECIO, Albert (1998): Reducción de la jornada de trabajo y empleo: interrogantes en torno a una consigna popular. en VV.AA.: El libro de las 35 horas. El Viejo Topo, Barcelona.
- RIFKIN, Jeremy (1996): El fin del trabajo. Paidós, Barcelona.
- ROBERT, Anne-Cécile (1998): Falsos empleos y paro real. Le Monde Diplomatique, año III, nº 30.
- SCHOR, Juliet (1991): The Overworked American :The Unexpected Decline of Leisure. Basic Books, Nueva York.

4. RETOS Y PERSPECTIVAS

Los análisis realizados dibujan perspectivas sombrías: En los países industrializados estamos en la sociedad de los tres tercios: Los que tienen todavía un trabajo fijo, con horarios cada vez más largos y con mayor disponibilidad para la empresa. Los que van de trabajo precario en trabajo precario, con cierta continuidad pero con un grado notable de inestabilidad laboral y personal. Los que ya no tienen trabajo. Proyectada hacia el futuro, esta es una visión optimista.

En los países subdesarrollados la situación es mucho peor. Allí ha empezado ya a tomar cuerpo el peligro de una catástrofe universal: Tememos, a veces, que la humanidad pueda quedar destruida en un instante por la locura humana. Una tercera guerra nuclear, una explosión en cadena, una fuga radioactiva... No va ser así necesariamente. La destrucción de la humanidad ya se está produciendo, comenzando por sus partes más débiles, los países explotados del Tercer Mundo. La cuestión es saber si estamos a tiempo de detenerla.

Incredulidad y utopía

A estas alturas (del texto y de la historia) es de esperar que nadie nos pida recetas. La comprensión, la interpretación correcta de la realidad contiene ya algunas simientes transformadoras. Es pequeño, pero es un primer paso. La “no creencia” activa en las explicaciones ingenieriles o economicistas del empleo y del desempleo es una primera germinación de esa simiente. La tecnología es la causa del desempleo. La primera propuesta positiva contra el desempleo es la incredulidad: Esa proposición es rechazable. El siguiente paso consistiría en el debate y formulación de propuestas sociales para aumentar la producción de bienes y servicios destinados a cubrir una enormidad de necesidades urgentes no satisfechas. Naturalmente los destinatarios no serían los mismos que ahora y el surtido de artículos en la gran cesta de la producción, tampoco. Posiblemente también habría que variar algo la tecnología, entre otras cosas para que sea ecológicamente respetuosa, pero eso puede hacerse. Si se piensa que el mercado puede ser un mecanismo útil (útil, no dominante, no su pretendida lógica) en esta imaginaria reingeniería social, hay que pensar también cómo se proporciona poder adquisitivo a los destinatarios. La renta básica como derecho ciudadano (Iglesias, 1998), la creación de puestos de trabajo ligados a la transformación tecnológica y a esa nueva producción...

Pero ¿y las empresas transnacionales? ¿y los grandes centros del poder? Son obstáculos insuperables. Atención: ya dijimos que sólo dábamos pequeños pasos. Ahora mismo lo importante es la incredulidad y la creencia de que podría ser de otra manera. Entonces no es irremediable, no es la tecnología la que destruye puestos de trabajo, sino la mano, no invisible sino bien visible, que maneja y dirige el avance tecnológico.

En el capítulo de la flexibilidad también sería conveniente filtrar creencias y sentencias que se introducen subrepticamente en nuestro pensamiento desde los medios de opinión o los discursos políticos. La propuesta de filtro podría formularse así: “Flexibilidad con estabilidad y calidad en el empleo”. Desde este filtro pueden desmontarse frases como aquella de “para los jóvenes, es preferible un trabajo precario que ningún trabajo” o la teoría de que la culpa la tienen los empleados fijos que no quieren renunciar a “sus privilegios”, renuncia que permitiría la creación de más puestos de trabajo... sin privilegios.

De nuevo la incredulidad como actitud mental: No creemos en la miseria, la miseria necesaria, dicen, de tanta gente. (Raimon: Diguem no). Pasar a la incredulidad activa implica la oposición política y sindical a la precarización, defender los puestos de trabajo existentes y las condiciones laborales. Exigirlas en los empleos de nueva creación, por ejemplo en lo que el “Libro Blanco” de Delors (Comisión, 1993) denomina “yacimientos de empleo”: de lo contrario se van a convertir en empleos mal pagados para proporcionar servicios personales baratos a las clases acomodadas. Defender también el Estado de Bienestar contra las privatizaciones de servicios públicos. Una experiencia recomendable es ir a pasear por una zona rica de la ciudad (Pedralbes, en Barcelona, por ejemplo) o por una urbanización selecta de la Costa Brava y gritar allí el mensaje de los políticos: No podemos pagar el Estado de Bienestar. Ayuda mucho a fortalecer la incredulidad frente a determinadas propuestas.

Posiblemente a estas exigencias se opondrán las leyes del mercado y de la competitividad (es decir, las de los centros de poder). Si se quiere dar un paso más, será preciso diseñar estrategias que permitan recuperar la unidad de los trabajadores, empleados y desempleados, en la defensa democrática de sus intereses que son los de la mayoría de la humanidad. La utopía. Por ahí van los retos del trabajo en los albores del siglo XXI.

© *Cristianisme i Justícia* - Roger de Llúria 13, 08010 Barcelona
Telf: 93 317 23 38 - Fax: 93 317 10 94
espinal@redestb.es - www.fespinal.com