

# 1 DE MAIG DIA INTERNACIONAL DEL TREBALL

## Articles i reflexions

**Hacia un nuevo pacto para los ciudadanos precarios**

*Alessandro Gentile*

**Las reivindicaciones del Primero de Mayo y el nuevo paradigma social: una visión sociológica**

*José Félix Tezanos*

**El tiempo de trabajo, calidad de vida y progreso social: viejos problemas, nuevas soluciones**

*Cristóbal Molina*

**El debate sobre la recuperación económica y el empleo en España**

*Jorge Aragón*



**1 de Maig de 2015**

Alessandro Gentile | Departamento de Psicología y Sociología. Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.  
Universidad de Zaragoza.

## Hacia un nuevo pacto para los ciudadanos precarios

*“Sólo cuando los miembros de la sociedad viven los cambios estructurales como problemáticos para su subsistencia y sienten amenazada su propia identidad social, solamente entonces se puede hablar de crisis”*

(Jurgen Habermas, *Legitimation Crisis*, 1975)

La evolución del capitalismo en las sociedades modernas hasta la actualidad ha sido marcada por la contraposición entre economía y sociedad. En su ensayo más conocido, *The Great Transformation* (1944), Karl Polanyi explica que el mercado tiende siempre a expandirse mediante efectos destructivos sobre la sociedad, mientras que ésta activa unos mecanismos de protección para controlar tal expansión. La ciudadanía es uno de los mecanismos que la sociedad implementa para mitigar las desigualdades generadas por el mercado.

Según Thomas Marshall, citando su texto célebre *Citizenship and Social Class* (1949), la ciudadanía es un concepto no económico porque define la posición de una persona con independencia del valor relativo de su contribución al proceso mercantil. Los individuos tienen reconocidas su plena pertenencia a una comunidad en la medida en que dispongan de iguales derechos y deberes, libertades y restricciones, responsabilidades y poderes. A los fines analíticos, la ciudadanía comprende tres tipos de derechos: 1) los derechos civiles, referidos a las libertades individuales, a la libertad de palabra y de conciencia, y a la garantía de recibir un trato igualitario ante la ley; 2) los derechos políticos, que suponen la posibilidad de participar en el ejercicio del poder público como integrante de una comunidad y titular legítimo de la autoridad que de ésta emana; 3) los derechos sociales, que favorecen la consecución de unos estándares vitales básicos conforme a las condiciones prevalecientes en la sociedad. Alrededor de este concepto se estructuran las democracias occidentales y sus intentos para preservar la co-

hesión social equilibrando la relación entre economía y sociedad.

Desde el segundo posguerra mundial hasta la primera mitad de los años setenta del siglo pasado el modelo de referencia para la integración social ha sido el pleno empleo asalariado de tipo industrial. Este modelo era el resultado del pacto de solidaridad consensuado entre los actores sociales (sindicatos) y los actores económicos (empresas y patronal) después del conflicto bélico para re-

Los individuos tienen reconocidas su plena pertenencia a una comunidad en la medida en que dispongan de iguales derechos y deberes, libertades y restricciones, responsabilidades y poderes.

solver las tensiones ideológicas y los enfrentamientos clasistas que habían alimentado el odio fratricida y alterado las pautas de acumulación capitalista.

El compromiso institucional que se logró en aquel momento se mantuvo durante tres décadas. Los empresarios reafirmaron la subordinación formal del trabajador, tutelaron la propiedad exclusiva de los medios de producción y se aseguraron el crecimiento económico como objetivo prioritario e inalterable. Los representantes de los trabajadores negociaron con los empresarios unos mecanismos colectivos a través de los cuales poder redistribuir los recursos económicos que,



funcionando como salarios indirectos, aumentaban su seguridad y su bienestar. El aumento de los salarios se ajusta al incremento de la productividad, según un círculo virtuoso de beneficios recíprocos entre empleados y empleadores. Se fomentaba la estabilización laboral (empleo vitalicio y a tiempo completo) y el desarrollo profesional de los trabajadores en unas mismas empresas, reforzando su integración y su identidad colectiva.

El Estado de Bienestar se construyó como sistema de garantía ciudadana para la inclusión social y la redistribución de la riqueza: las ventajas del mercado se conciliaban con una mejora del nivel de vida de los trabajadores, mientras que el Estado era garante imparcial de los acuerdos pactados.

A partir de la década de los setenta, el modelo fordista y los sistemas de bienestar keynesianos han empezado a ser reemplazados por unas configuraciones socio-económicas inéditas que propiciaron nuevas formas de trabajar, de producir, de consumir y de vivir. La metamorfosis del capitalismo ha sido paradigmática: se ha pasado de una economía industrial a otra de tipo post-industrial, centrada en los procesos de terciarización, globalización y tecnologización.

En este contexto de complejidad y de competencia crecientes, las empresas para rentabilizar sus negocios han empezado a transferir del ámbito

**A** partir de la década de los setenta, el modelo fordista y los sistemas de bienestar keynesianos han empezado a ser reemplazados por unas configuraciones socio-económicas inéditas que propiciaron nuevas formas de trabajar, de producir, de consumir y de vivir.

económico al ámbito societario los riesgos que ellas mismas asumían en el mercado. Esta estrategia les ha permitido ser competitivos en el mercado pero ha alterado, una vez más, los equilibrios entre economía y sociedad: los beneficios empresariales han continuado siendo privados, mientras que las externalidades negativas de las dinámicas productivas, comerciales y financieras se han colectivizado.

El individualismo, el utilitarismo y el beneficio privado –principios rectores de la lógica mercantil– han hecho brecha en el sistema de bienestar minando el concepto de ciudadanía que fundamentaba la integración en la sociedad asalariada, cuestionando su sostenibilidad y razón de ser. Las empresas y los capitalistas denunciaron que las medidas de garantía social gastaban demasiados

recursos, hacían estallar el déficit nacional y paralizaban la iniciativa emprendedora, que no podía desarrollarse libremente por el excesivo proteccionismo del trabajo. El llamamiento a un “Estado mínimo” y a la desregulación de las relaciones laborales se ha impuesto como una nueva ortodoxia.

En los últimos treinta años este planteamiento se ha consolidado en toda Europa.

Hoy en día la liberalización de las relaciones laborales exige una adaptabilidad completa de la mano de obra a las fluctuaciones de las demandas del mercado. De manera cada vez más habitual las empresas mantienen un grupo reducido de trabajadores estables (*core business*) para planificar y controlar el proceso productivo, contratando a unidades complementarias (*peripheral workers*) que prestan sus servicios de forma transitoria. La organización flexible de la mano de obra es la herramienta más importante para que las empresas puedan ser eficaces y eficientes, a costa de reducir sus plantillas, rebajar los costes laborales unitarios y disminuir la seguridad del empleo. El coste de los ajustes del factor trabajo recae sobre los empleados, en forma de desprotección (salida del sistema de tutelas anexas al empleo) y de ingresos perdidos (o a cargo del sector público asistencial y de las políticas pasivas).

En virtud de tales estrategias de reestructuración, se acentúa la segmentación de la clase trabajadora y la fragmentación de los itinerarios laborales, con el aumento de nuevas desigualdades: a la tradicional división entre empleados y desempleados se añade la división entre trabajadores fijos (*insiders*, a tiempo indefinido y de plantilla) y trabajadores temporales (*outsiders*, a tiempo determinado y flexibles), con acceso a derechos, niveles de retribuciones y posibilidades de carrera que se ubican en dos polos contrapuestos. Las reformas laborales que aumentan la flexibilidad tienen dos consecuencias: reducen progresivamente el número de parados provocados por el cambio de modelo productivo y por la creciente participación al mercado de trabajo de nuevos colectivos (jóvenes, mujeres e inmigrantes) y fomenta la oferta de empleos de corta duración y menos tutelados. Asistimos entonces a una reducción notable del número de los *insiders*, a la vez que crecen las diferencias de los trabajadores ante la ley.

Con la flexibilización tienden a eliminarse los costes de antigüedad y otros beneficios que tienen

los trabajadores fijos como, por ejemplo, las pagas extraordinarias, las recompensas extra-salariales, la movilidad ascendente dentro de una misma empresa o el mayor grado de protección frente a situaciones de infortunio (enfermedad y desempleo). Además, en las modalidades flexibles de empleo no se prevé ningún compromiso recíproco entre empleador y empleado para estabilizar la contratación. Con el impulso dado al paradigma de la activación desde las instituciones de gobierno (a nivel local, nacional y europeo) en los

**C**on la flexibilización tienden a eliminarse los costes de antigüedad y otros beneficios que tienen los trabajadores fijos como, por ejemplo, las pagas extraordinarias, las recompensas extra-salariales, la movilidad ascendente dentro de una misma empresa o el mayor grado de protección frente a situaciones de infortunio (enfermedad y desempleo).

últimos años se insiste reiteradamente a los trabajadores que sean más responsables de su permanencia en el mercado laboral, en la condición de ocupados o como recursos empleables. La competitividad de la empresa llega a permear a la sociedad en su conjunto, siendo la preocupación prioritaria de todos los trabajadores y volviéndose de vital importancia para los *outsiders* que quieran permanecer en el sistema social y productivo.

La ofensiva del mercado se intensifica sobre todo durante los ciclos económicos negativos. Esta circunstancia, aparentemente paradójica, tiene sentido si observamos los cambios acontecidos en las relaciones de poder entre economía y sociedad en la primera mitad de los años noventa y desde el comienzo de la crisis de 2008: cuanto más discrecional se vuelve la gestión de los recursos humanos, tanto más sistémica se hace la incertidumbre y se sacrifican las tutelas (sociales, contractuales y salariales) que los trabajadores habían conquistado en la fase alcista de negociación. El mercado aprovecha la crisis para ahondar en la precarización del empleo. Una vez acabadas



las coyunturas de inestabilidad, los cambios legislativos y estructurales implementados para aumentar la flexibilidad se vuelven permanentes.

En este escenario, desde las ciencias sociales y el lenguaje común se asimila la flexibilidad laboral a la precariedad para describir el malestar de quienes desempeñan trabajos de baja consistencia en términos de continuidad temporal, salario, promoción profesional, satisfacción personal y protección social. La precariedad atañe también a las condiciones de vida de los trabajadores y a su posibilidad de ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía: el empleo ya no es garantía de bienestar e integración social, la dispersión salarial aumenta la polarización social (ricos más ricos y pobres más pobres) y se reanudan con fuerza las tensiones sociales referidas a la desigualdad y a los riesgos de exclusión que el Estado de Bienestar había logrado controlar.

En el 2000 el politólogo Luis Moreno denominaba como “ciudadanos precarios” aquella masa heterogénea de individuos que quedaba expuesta a los riesgos de marginación social en la Europa del inicio del tercer milenio por efecto de la inestabilidad del mercado globalizado. Después de quince años, los ciudadanos precarios siguen pagando el coste humano y social más alto de esta inestabilidad, pero conforman un colectivo más plural y más amplio.

En la actualidad los ciudadanos precarios tienen sobre todo rostros de jóvenes que se acercan por primera vez al mercado de trabajo, de mujeres que reivindican su participación laboral formal, de inmigrantes que demandan empleo para mejorar las condiciones de vida que tenían en sus países de origen, y también de adultos con bajas cualificaciones que necesitan una formación mayor y continuada durante su vida activa para evitar el paro de larga duración.

A pesar de su diversidad, los integrantes de estos colectivos comparten el malestar por el itinerario laboral que dibujan: entran y salen con frecuencia de la situación de ocupados, con fases prolongadas de paro discontinuo y no voluntario; disponen de rentas salariales bajas e intermitentes que les limita las capacidades de gasto, consumo y ahorro; no consiguen controlar sus condiciones de empleo, sobre todo por lo que concierne a sus horarios laborales, ya que disponen de escasas posibilidades para conciliar la vida laboral con la



**E**n la actualidad los ciudadanos precarios tienen sobre todo rostros de jóvenes que se acercan por primera vez al mercado de trabajo, de mujeres que reivindican su participación laboral formal, de inmigrantes que demandan empleo para mejorar las condiciones de vida que tenían en sus países de origen, y también de adultos con bajas cualificaciones.

vida familiar y están constantemente abocados a la búsqueda de nuevas ocasiones de trabajo; a menudo les resulta imposible desarrollar una carrera ordenada y acorde con la propia titulación formativa, hasta el punto de no poder definir ni mantener una identidad profesional fuerte y unívoca; les resulta muy complicado acumular prestaciones de protección social dentro de los esquemas públicos de seguros y con frecuencia necesitan ayudas asistenciales, por vía formal o informal (familias y redes de apoyo). Todo ello redundará en un debilitamiento de su bienestar y de la sostenibilidad de sus trayectorias de emancipación, autonomía e independencia.

La vivencia prolongada de la precariedad deja “cicatrices” notables que van marcando la biografía de estos ciudadanos, afectando negativamente no solo su renta, su disponibilidad patrimonial y sus derechos sociales, sino también su bienestar emocional. Para ellos es inevitable lidiar con la incertidumbre y la inseguridad, habiendo incorporado la flexibilidad en su personalidad y estilo de vida, y esto les provoca desilusión, desánimo y un estrés continuo, tal como vaticinaba el sociólogo Richard Sennett a finales de los años noventa.

En España, la gran mayoría de jóvenes, mujeres e inmigrantes conviven con la precariedad a diario. Se trata de categorías sociales que han empezado a participar en el mundo del trabajo con mayor intensidad justo cuando la ofensiva del mercado se hacía más dura: cada unos con su especificidad ha buscado (y sigue buscando) en el empleo las credenciales para formar parte de la sociedad asalariada en el momento en que el empleo mismo y el entorno institucional que la definía, ya no son los de antes.

Sus trabajos han sido condicionados por una lógica mercantil que no resolvía sus peticiones de integración socio-laboral, sino más bien aprovechaba su vulnerabilidad social de partida para amortiguar los riesgos sistémicos de la economía. El discurso sobre la inexperiencia y la falta de preparación de los jóvenes, el sexismo conservador contra las mujeres, y las discriminaciones raciales o por el origen extranjero constituyen la cartera de prejuicios que la sociedad asalariada no ha logrado resolver y que el capitalismo liberal ha utilizado para introducir la flexibilidad y sacar beneficios de ella, despreocupándose de los posibles efectos colaterales de la precariedad. De hecho, la expansión de esta lacra se ha manifestado con el empeoramiento de las condiciones de vida de estos colectivos, que han sido los primeros destinatarios de las fórmulas flexibles de empleo. La desregulación de las relaciones laborales ha favorecido su inserción en el mercado de trabajo, pero no ha mejorado su estatus de ciudadanos de plenos derechos.

La flexibilidad se ha ensayado con los jóvenes,

las mujeres y los inmigrantes para luego extender la lógica mercantil a la gestión de todos los trabajadores, tal como está ocurriendo desde el 2008. El mercado, en su nueva versión de capitalismo financiero, entendía satisfacer sus aspiraciones de crecimiento y al mismo tiempo romper la unidad en la clase trabajadora. Ambos objetivos se están logrando hoy en día: por un lado, el nivel de los salarios ha dejado de vincularse proporcionalmente a la productividad, de manera que la renta de capital está ganando posiciones sobre

**L**a flexibilidad se ha ensayado con los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes para luego extender la lógica mercantil a la gestión de todos los trabajadores, tal como está ocurriendo desde el 2008.

la renta de trabajo; por el otro, los sindicatos tienen dificultad en representar a los precarios porque no saben plantear una contro-ofensiva frente al mercado a partir de los derechos de ciudadanía.

Para ello, es prioritario eliminar las diferencias tanto entre los trabajadores (rompiendo la dualidad laboral) como entre los ciudadanos (depurándonos de los prejuicios sociales). Esto supone una apuesta decisiva por el respeto de los derechos civiles, políticos y sociales que están desvinculados de la condición laboral de un individuo. Entender este punto es crucial para construir una alternativa más allá del interés meramente económico.

La negociación colectiva será efectiva si perseguirá esta línea estratégica de cara a una convivencia más justa para todos, en igualdad de condiciones y oportunidades. Solamente así se podrá reequilibrar la contraposición entre sociedad y economía, tal como se consiguió en la historia reciente. En caso contrario, las desigualdades fomentadas por la lógica mercantil en el seno de la sociedad acabarán hundiendo la sociedad misma, o como mínimo la privarán de cualquier fundamento democrático. ✓

# Las reivindicaciones del Primero de Mayo y el nuevo paradigma social: una visión sociológica

**José Félix Tezanos**

Catedrático de Sociología de la UNED.

Director de la Fundación Sistema

**E**l Primero de Mayo ha sido durante muchos años la fecha que focalizaba las reivindicaciones y necesidades de un importante sector de población –los trabajadores– en el contexto del paradigma de sociedad industrial.

En las sociedades industriales capitalistas, el *trabajo* –y los ingresos que reportaba– no solo era uno de los tres factores económicos básicos, junto a las rentas de la *tierra* y los intereses del *capital*, sino que los trabajadores asalariados, como tales, conformaban el núcleo ampliamente mayoritario de la población. Por lo tanto, las experiencias societarias y políticas de los trabajadores, y sus necesidades y demandas, constituían el trasunto central de todo lo que ocurría en dichas sociedades. De ahí que las celebraciones del Primero de Mayo –aún antes de que se oficializara la festividad de dicha fecha– constituían uno de los principales eventos sociales. Hasta tal punto esto fue así que los regímenes que se encontraban en las antípodas del movimiento obrero intentaron sumarse a estas celebraciones, bien bajo la retórica de populismos de corte fascista, bien con enfoques social-católicos, que llegaron a desarrollar interpretaciones propias,

como el intento de rebautizar esta fiesta como la celebración de «San José Obrero», en atención a su oficio de carpintero.

En el actual contexto histórico, varios analistas han llamado la atención sobre la tendencia a un cierto declive de esta celebración, tanto en intensidad simbólico-emocional, como en lo que se refiere a su capacidad de convocatoria. De hecho, en algunos momentos se interpretó dicho declive como una consecuencia del afianzamiento del modelo de Estado de Bienestar en determinados países, que daba lugar a que muchas de las reivindicaciones históricas de los trabajadores estuvieran razonablemente atendidas, y que la mayoría de éstos alcanzaran niveles de consumo y satisfacción, que hacían innecesarias buena parte de las viejas reivindicaciones históricas.

Sin embargo, el enorme deterioro en las condiciones de trabajo que se ha experimentado en muchos países desarrollados durante las últimas décadas, así como los altos niveles de paro que se están alcanzando entre ciertos sectores sociales, ha trastocado dicha interpretación, conduciéndonos a nuevos escenarios sociopolíticos,



# 1.º de Mayo de 1922

## La Unión General de Trabajadores y el Partido Socialista Obrero al proletariado español

**TRABAJADORES:** A pesar de las grandes crisis por las cuales han atravesado las naciones todas en estos últimos años (crisis que han perturbado principalmente la vida del proletariado), la Manifestación del Primero de Mayo ha ido acusando sin interrupción, año tras año, la pujanza creciente de la clase trabajadora.

Hoy, la movilización obrera del Primero de Mayo ha llegado a adquirir una significación mundial plena, nunca alcanzada desde el comienzo de su celebración.

El año actual, la fiesta del Primero de Mayo ha de ser el símbolo inequívoco del perfeccionamiento interno de la organización, de la madurez de la vida ideal, de la fuerza irresistible que hacen de la clase obrera el factor imprescindible y decisivo para la solución de los problemas vitales que la Historia ha planteado a todos los pueblos.

Si las complejidades de la vida económica y social hacen que ante la conciencia de cada obrero se plantee un problema que trasciende de los límites del hogar y del taller y de la fábrica, estas mismas complejidades hacen necesario que los problemas frente a los cuales se hallan todas las organizaciones nacionales de trabajadores, trasciendan de los límites de cada nación y tomen un carácter eminentemente internacional.

Como una sola voz ha de resonar el próximo Primero de Mayo en todo el mundo civilizado la expresión de la voluntad de la clase obrera de llegar al afianzamiento de la paz entre las naciones mediante una organización racional del trabajo sobre la base de la socialización de la tierra y de los medios de producción.

Más no estaríamos nosotros en condiciones de colaborar a esta obra universal si no aportásemos nuestro esfuerzo para vencer las resistencias que oponen a nuestra marcha el vergonzoso atraso de las instituciones que rigen a nuestro país y las tendencias atávicas de nuestras clases dominantes.

Mientras en el mundo han caído para no levantarse más los principales baluartes del despotismo, en España, ante las primeras dificultades de la postguerra, fueron borradas las débiles garantías que ofrece la Constitución a los ciudadanos, y, al amparo de esa suspensión permanente de las garantías constitucionales, autoridades sin escrúpulos han cometido impunemente todo género de atentados contra los derechos fundamentales de los hombres, que deben tener en la ley la plena garantía de su respeto contra la arbitrariedad de los déspotas.

Mientras en el mundo entero, venciendo los mayores obstáculos, se camina resueltamente hacia la consolidación de la paz, en España se sostiene, contra la voluntad del pueblo, una guerra odiosa inspirada únicamente en la satisfacción absurda de vanas pretensiones dinásticas.

Mientras en los países más adelantados, las crisis económicas agudas que caracterizan el ocaso del capitalismo se tiende cada vez más a resolverlas con el concurso directo de la clase obrera, creándose al efecto instituciones varias que suponen todas una intervención directa de los obreros en la organización industrial, aquí, no solamente el control industrial de los trabajadores parece a los capitalistas y a los gobernantes un ideal inasequible, sino que se ha utilizado la anomalía constitucional para intentar disolver por la fuerza las organizaciones obreras libremente creadas, e instaurar, por medio de la coacción del Poder, formas de vida corporativa regidas por principios autoritarios que desaparecieron de la vida social con los siglos y no se compaginan con el desarrollo de la actual vida económica, ni con la

cultura y valor espiritual que, aun en una democracia imperfecta, han alcanzado las muchedumbres.

Vamos, pues, compañeros, a la Manifestación del Primero de Mayo a cumplir nuestros deberes de proletarios organizados; a demandar de los Poderes públicos el más escrupuloso respeto a las libertades individuales y a los derechos de las Asociaciones obreras y el abandono de la empresa guerrera de Marruecos; a protestar contra la ofensiva patronal, amparada por las autoridades y encaminada a arrebatar las mejoras de salarios y la jornada de ocho horas alcanzados por la clase obrera en una lucha justa y legítima.

Vamos a reiterar nuestra firme resolución de mantener a toda costa las organizaciones que el proletariado ha creado, contra todo intento absurdo por parte de la burguesía y del Poder público de desnaturalizarlas y deformarlas.

Vamos a proclamar nuestro propósito de conseguir el control obrero en todas las industrias como medio eficaz para facilitar la transformación económica imprescindible, y vamos, finalmente, a la celebración de la fiesta de los trabajadores con un espíritu de plena solidaridad internacional, dispuestos al empleo de nuestros esfuerzos y nuestros sacrificios en la consecución del fin común que es la base de la emancipación de las clases oprimidas del mundo: la organización racional de la vida económica mundial según el principio de la socialización de los medios de producción y de cambio.

¡Agrupaciones Socialistas! ¡Sociedades obreras! Comenzad inmediatamente los trabajos preparatorios del Primero de Mayo. Es preciso que ese año el paro en ese día sea más extenso que nunca; que las manifestaciones y reuniones públicas tengan, si cabe, mayor importancia que las celebradas hasta hoy. Hay que demostrar que la clase trabajadora está dispuesta a no dejarse arrebatar las mejoras obtenidas; a trabajar por otras más importantes; a protestar contra el cercenamiento de sus derechos; contra la sangría suelta que se llama guerra de Marruecos, que está agotando la vida del país, y a afirmar su propósito de seguir trabajando hasta transformar este régimen social por otro más humano.

Los puntos que en día tan memorable han de servir como principal motivo para movilizarse los productores deben ser:

### RECLAMAR DEL PODER PÚBLICO

Una ley estableciendo el control sindical obrero en todas las industrias.

### PROTESTAR

- 1.º Contra la guerra de Marruecos.
- 2.º Contra la ofensiva patronal para bajar los salarios y anular la jornada de ocho horas; y

### AFIRMAR

Que su aspiración es socializar los medios de producción y de cambio y establecer la paz universal.

¡Proletarios españoles! ¡Viva la organización obrera internacional! ¡Viva el Primero de Mayo!

Madrid, 1.º de abril de 1922.

Por la Unión General: FRANCISCO L. CABALLERO, secretario; JULIÁN BESTEIRO, vicepresidente.

Por el Partido Socialista: ANDRÉS SABORIT, secretario; PABLO IGLESIAS, presidente.



en los que muchas de las viejas reivindicaciones del Primero de Mayo cobran una actualidad acuciante.

A tenor de esta evolución sociológica, habría que esperar que las convocatorias del Primero de Mayo volvieran a polarizar gran parte de las necesidades de nuestra época, en una forma similar a lo que ocurría en el pasado, con una alta capacidad de convocatoria.

De momento, empero, esto no está siendo así, y en contraste con otros periodos no tan lejanos, ni las convocatorias del Primero de Mayo, ni la capacidad organizativa y movilizadora de los sindicatos en países como España, se han repotenciado en el grado que exigirían las actuales condiciones socioeconómicas y laborales de millones de personas.

## **Las celebraciones del Primero de Mayo –aún antes de que se oficializara la festividad de dicha fecha– constituían uno de los principales eventos sociales**

¿Qué implica esta inconsistente evolución de los acontecimientos? Esta es una de las cuestiones centrales que tienen que plantearse actualmente no solo los sindicatos, sino todas las fuerzas y movimientos sociales, intelectuales y políticos que tuvieron su raíz y/o inspiración en los viejos movimientos obreros y en las aspiraciones generales hacia sociedades más libres y equitativas.

La evolución que están siguiendo nuestras sociedades puede acabar

conduciéndonos a un punto crítico, a un fallo sistémico multidimensional, en el que apenas se vislumbran enfoques y tendencias articuladas y racionalizadas que puedan propiciar reacciones compensadoras que conduzcan a un equilibrio societario entre las posibilidades y las necesidades del sistema establecido.

El hecho de que algunas de las reacciones que están teniendo lugar en estos momentos ante la actual deriva dislocadora de aumento de las desigualdades, el paro, la precarización laboral y el deterioro social e institucional tengan una caracterización de tipo reactivo («¡digamos no!») y una proyección indignada y populista (neautoritaria y poco clara), implica que no existe un campo de actuaciones políticas y sindicales que garanti-

ce avanzar por un camino institucional de soluciones. Consecuentemente, determinados problemas más que solucionarse tenderán a enconarse, en contextos crecientemente polarizados. A enconarse y a producir un alto grado de inflamabilidad social y política. Algo que ya se puede constatar a nuestro alrededor, anticipando futuros inciertos.

La cuestión de fondo es que estamos ante un cambio profundo del paradigma social, en el que el trabajo, enten-

dido al modo clásico, está quedando en una posición deteriorada y secundarizada, dando lugar a nuevas situaciones y correlaciones de fuerza que dificultan las posibilidades de alcanzar equilibrios sociales razonables, tal como están planteadas las cosas.

En mi trilogía de libros sobre la *desigualdad, el trabajo y el poder*<sup>1</sup> publicada en el umbral de este siglo, y en algunas otras obras posteriores, analicé con cierto detalle los graves problemas a los que estábamos abocados si continuaban aumentando las desigualdades sociales (como así ha ocurrido), si seguían mermando los trabajos seguros y de calidad (como se está constatando) y si la funcionalidad democrática no se mejoraba y operativizaba en contextos de alta desafección social (como estamos viendo). El problema, por lo tanto, se veía venir y se podía constatar empíricamente desde hace tiempo, evidenciando que un tipo de sociedad que no es capaz de redistribuir razonablemente la riqueza que se genera, y que no asume que es necesario proporcionar oportunidades dignas de vida y de actividad laboral y social para la inmensa mayoría de la población, es una sociedad que está abocada a una crisis sistémica. Y en eso estamos, por mucho que determinados núcleos de poder intenten calmar los ánimos con la expectativa de unos pocos nuevos trabajos, unos salarios de miseria y las promesas de una lenta –e hipotética– recuperación económica. Todo ello, mientras se genera bastante riqueza y ésta se acumula desmesuradamente en pocas manos, en paralelo a un aumento espectacular de la pobreza, la exclusión social y la

1. Vid. José Félix Tezanos, «La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas», Biblioteca Nueva, Madrid, 2001; «El trabajo perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?», Biblioteca Nueva, Madrid, 2001; y «La democracia incompleta. El futuro de la democracia postliberal», Biblioteca Nueva, Madrid, 2002.



1985. Mitin de UGT en la Casa de Campo de Madrid.



2011.



2013.

precarización, con sus correspondientes efectos paralelos en la retracción del consumo y el freno estructural al crecimiento económico.

## **Muchas de las viejas reivindicaciones del Primero de Mayo cobran una actualidad acuciante**

¿Alguien piensa en serio que el tipo de sociedades que se están configurando tiene algunas posibilidades de estabilidad y equilibrio razonable? ¿Alguien cree que aquellos que van quedando progresivamente precarizados, excluidos y sin futuro van a permanecer cruzados de brazos y resignados a su negro porvenir?

Si las grandes fuerzas políticas y sindicales enraizadas en el movimiento obrero histórico no son capaces de ofrecer alternativas congruentes, creíbles y netas frente a la deriva crítica que se está fraguando, las reacciones y movilizaciones frente a un futuro tan negativo vendrán por otras vías, posiblemente incluso con altos componentes emocionales y disruptivos, sin congruencia, ni ideas claras. O aclaradas.

Obviamente, lo primero que se necesita ante el curso de los acontecimientos es un buen análisis (compartido y bien fundado) del problema –la patología social– que nos aqueja en el contexto del actual cambio de paradigma societario.

En lo que al trabajo se refiere, la cuestión estriba en entender correctamente su nuevo papel y función en los modelos productivos emergentes, en los que los sistemas pueden operar con muchas menos horas de trabajo humano aplicado. Lo cual, en

principio, tendría que ser una buena noticia en términos de emancipación humana y posibilidades de bienestar, ya que la revolución tecnológica y los

avances en funcionalidad económica permiten generar muchísima riqueza con menos trabajo aplicado. La contradicción estriba en que los grandes cambios que están teniendo lugar se están produciendo sin los reajustes y reequilibrios en los tiempos de trabajo que son necesarios, y que tendrían que haberse planteado debidamente en su día.

Pero, como estas adaptaciones no se plantearon el resultado es que se está manteniendo –en fuerte contraposición con las necesidades estructurales del sistema– un modelo de trabajo, con horarios, criterios de asignación de ingresos y posibilidades, que no es el que se requiere en esta época, sino un enfoque propio del pasado, de otras sociedades, en

## **Estamos ante un cambio profundo del paradigma social, en el que el trabajo, entendido al modo clásico, está quedando en una posición deteriorada**

las que las empresas –y los empresarios– requerían de muchos trabajadores y de una utilización bastante intensiva y extensiva de la labor humana (tanto manual como intelectual). Ahora, en cambio, se puede hacer lo mismo y mucho más, con bastantes menos horas y personas.

La consecuencia está siendo un fenómeno masivo de «prescindibilidad humana», con el correspondiente aumento del paro y la precarización y una disponibilidad de abundantes «ejércitos laborales de reserva» (de «nacionales» y de «inmigrantes»), en el contexto de una globalización de la competitividad que presiona continuamente los salarios a la baja. Con lo cual el modelo establecido tampoco está siendo eficaz como mecanismo razonable de asignación de recursos y de distribución aceptable de la riqueza. Riqueza que, al concentrarse cada vez en menos manos de manera agravante e inoperativa, deteriora la capacidad de consumo solvente de amplios sectores de población, y se convierte en un nuevo factor de desdinamización económica.

Por lo tanto, si no se cambian los enfoques económicos y laborales predominantes, las cosas tenderán a empeorar.

En este marco de evolución crítica, lo que no se entiende es por qué no se abordaron adecuadamente en su día los reajustes lógicos y necesarios en los tiempos de trabajo. No se entien-

de, claro está, en términos de racionalidad económica y de un mínimo sentido de la equidad y de los equilibrios societarios. Otra cosa es la ceguera y la codicia desmedida –y autoritaria– de unos pocos, cuya forma de actuación recuerda la célebre historia infantil de la «gallina de los huevos de oro». Al



final, algunos se podrán encontrar sin gallina y sin nuevos huevos de oro.

A veces no se recuerda que, en estos momentos, en las sociedades europeas, por ejemplo, en realidad se está trabajando –aquellos que lo hacen– la mitad de horas al año que a principios de la Revolución Industrial. ¿Por qué no ha de continuar esta secuencia si las necesidades técnicas del sistema y el sentido común aconsejan caminar en esta dirección, como ya advirtieron en su día economistas del tenor del propio Keynes? El problema es que, si no se procede a reajustar los tiempos de trabajo, la consecuencia inevitable es que en países como los europeos, por ejemplo, no habrá trabajo para muchos. Es decir, cuando la opción es continuar trabajando con horarios laborales y enfoques propios del pasado, el resultado inevitable será que solo trabajarán unos cuantos (cada vez menos y con peores salarios), mientras que un número creciente de personas quedarán fuera de las posibilidades laborales del sistema. Por lo tanto, dejarán de ser «trabajadores» como tales, ni siquiera serán demandantes de trabajo. Según vaya pasando el tiempo serán «prescindibles» y «excluidos» del sistema. ¿De qué vivirán y cómo lo harán?

¿Realmente se está pensando en todo esto con suficiente profundidad y sentido de futuro? ¿Acaso no implican estas tendencias, que celebraciones reivindicativas como la del Primero de Mayo tienen que volver a cobrar una mayor centralidad en el contexto de unos nuevos enfoques sociopolíticos y reivindicativos que proporcionen respuestas coherentes y solventes a los dilemas y exigencias que está suscitando el nuevo paradigma de sociedad? ■



AUCA, 1890. Barcelona.



# El tiempo de trabajo, calidad de vida y progreso social: viejos problemas, nuevas soluciones

**Cristóbal Molina Navarrete**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Jaén

“La desigualdad  $r$  (tasa de rendimiento del capital)  $> g$  (tasa de crecimiento de las rentas salariales) implica que la recapitalización de los patrimonios procedentes del pasado será más rápida que el ritmo de crecimiento de la producción y de los salarios... El empresario tiende inevitablemente a transformarse en rentista y a dominar cada vez más a quienes solo tienen su trabajo... El pasado devora al porvenir...”

(Thomas Piketty: El capital en el siglo XXI, 2014)

1 El «tiempo de trabajo» marca la diferencia entre la «vida activa» y la llamada «vida contemplativa» –que no es solo el tiempo de ocio–. Por tanto, dada la necesidad de realizar una actividad retribuida de la inmensa mayoría de la población para vivir, la regulación del tiempo de trabajo, y más aún su práctica –suele ser mayor el tiempo que se dedica al trabajo «mercantil» que el que se reconoce en las estadísticas oficiales y se marca en las leyes y convenios colectivos–, determina no solo el «periodo o tiempo de disposición» al poder de dirección del empleador –incluso de «autoexplota-

ción», para el trabajo autónomo–, sino también los «tiempos de vida» de «libre disposición» para las personas. De ahí que, en su versión clásica, la regulación jurídico-laboral del tiempo de vida haya tenido el sentido de civilización del trabajo, evitando que la persona fuese reducida únicamente a «cosa productiva», a «recurso productivo». La norma tiene, pues, el sentido de mediar en el sistema de economía capitalista para asegurar que el tiempo de vida productiva no asfixie el tiempo de vida «contemplativa», dando sentido más global, no solo humano sino humanista, a nuestro ciclo vital<sup>1</sup>.

1. Vid. Arendt, H.: «La condición humana», Barcelona, Ed. Paidós, 1993.

No es éste el único sentido social de la mediación jurídica en la regulación del tiempo de trabajo. También ha tenido, en tiempos de crisis de empleo, como el actual, una función de distribución del trabajo mercantil disponible. La regulación-distribución del tiempo de trabajo retribuido cumple también, pues, una función distributiva del empleo. Ese sería el sentido, entre otras medidas de reparto de empleo, del «éxito» del trabajo a tiempo parcial como política de empleo en las últimas reformas laborales, que han llevado a un crecimiento significativo de esta forma de trabajo en España, si bien todavía está lejos de las cifras de otros países, sobre todo nórdicos.

## El desequilibrio entre el trabajo y la vida privada de las personas se incrementa en toda Europa

Ahora bien, más allá de las apariencias y de los discursos oficiales de esas Leyes de reforma del «mercado de trabajo», es manifiesto que la nueva actualidad que vive la regulación del tiempo de trabajo no se liga, como causa última y cierta, a ninguna de esas dos funciones sociales, sino a otra netamente economicista, además de otra más ideológica: potenciar la disponibilidad de los trabajadores a la mejora del rendimiento empresarial no solo como «mejor» forma de favorecer la productividad, y, por tanto, la competitividad de las empresas, sino de mantener el empleo. A una razón económica, más bien economicista, la defensa de la productividad, hay que sumar otra claramente ideológica, la convicción ultra-liberal de que la máxi-

ma disponibilidad temporal mejora la tasa de «empleabilidad» de las personas<sup>2</sup>. El proyecto de construcción de una nueva ciudadanía más libre, pues, cede ante la reconstrucción de una clase social laboriosa, cuyo horizonte de sentido vital no sería más que la mejora productiva para asegurar una renta que, además, ya ni siquiera es suficiente para atender sus necesidades más elementales –ciudadanía laboriosa empobrecida.

**2.** Pero es manifiesto que esta involución reguladora y, sobre todo, de cultura del trabajo, genera extraordinarias disfunciones, no ya tan solo para cumplir la función económica

que dice perseguir, más crecimiento económico y más empleo de calidad, sino para el progreso social, una de cuyas exigencias es una mejor conciliación entre los tiempos de vida personal, laboral y familiar, hoy derecho social fundamental. Por eso, se hace necesario restablecer las limitaciones a la disponibilidad laboral del tiempo, a fin de que sea real tal compatibilidad o conciliación. Un imperativo que precisa recuperar el sentido del límite en la ordenación de los tiempos de trabajo, de modo que se garantice una distribución razonable de los tiempos de vida, requisito imprescindible para, a su vez, la rehumanización de la economía productiva<sup>3</sup>. Como es sabido, las instituciones comunitarias llevan años poniendo el acento en que un exceso de

tiempo laborioso provoca no solo pérdida de productividad sino incremento de otros costes, como los relativos al crecimiento de los riesgos y daños a la salud, en especial los denominados riesgos psicosociales asociados o vinculados al trabajo en general y el estrés laboral en particular. De ahí que la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) haya decidido empeñarse, en el bienio 2014/2015, en promover la «gestión del estrés laboral» («Gestionemos el estrés» –*manage stress*–). Múltiples informes de la propia Agencia Europea, en solitario o de forma conjunta con la Fundación Europea de mejora de las condiciones de vida y de trabajo, vieron la luz en 2014 alertando de los elevados costes de no atender a estas situaciones.

**3.** En diversos países europeos, como Alemania, resurge con fuerza un problema que parecía del pasado, como es la creciente presencia de las decisiones empresariales más allá de la jornada laboral, regulando los límites de la extrema flexibilidad horaria de nuestros días, tanto desde una perspectiva de la mejora de la salud del trabajador como desde su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, así como al respeto de su vida privada. Si queremos favorecer, conforme a la Estrategia Europa 2020, que no solo haya más sino mejores profesionales tenemos que ofrecer un mercado laboral «atractivo», por ser «incluyente, saludable y no degradante» de la esfera privada y familiar del trabajador.

Pero ¿qué sentido tiene en 2014 seguir hablando de estas cosas, que deberían

2. Para una revisión crítica de estas tendencias AAVV. (Dirección S. Perán Quesada): *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos emergentes*, Comares, Granada, 2014.

3. Vid. mi editorial «(In)culturas del trabajo y vida privada: el sentido del límite». CEF-Trabajo y Seguridad Social, n. 381/2014.

haber quedado claras desde hace décadas, dejando bien claro que el trabajador no es un ser –menos un factor productivo– disponible 24 horas al día?

## A más jornada laboral –disponibilidad–, menores salarios –medios y mínimos

¿No suena a viejo, a involución, planteamientos de este tipo que ignoran la evolución del trabajo hacia una cultural y un modelo donde haya fronteras, aunque sean móviles, entre la vida laboral y la extra laboral de las personas?

A mi juicio, sí. De todos es conocido que la regulación legal y convencional del tiempo de trabajo ha tenido históricamente dos misiones principales. De un lado, la tutela o protección de los derechos fundamentales de los trabajadores –integridad, salud...–, de otro, la progresiva emancipación del tiempo de trabajo para liberar tiempo de dedicación a otras necesidades humanas, facilitando un desarrollo integral de todas las personas –art. 10 CE–. Paradójicamente, la progresiva individualización de las relaciones de trabajo no lleva una mayor liberación temporal, sino, al contrario, mayor confusión entre los tiempos de trabajo –productivo– y de no trabajo –remunerado–. En este sentido, es una realidad que la mayor parte de los trabajadores están convencidos de que sus empleadores esperan que trabajen más de lo fijado por contrato y, en todo caso, que tengan disponibilidad, en especial a través de las conexiones que permiten las nuevas tecnologías (TICS), si quieren tener oportunidad, sea de acceder a un empleo sea de mantenerlo y progresar en él. Esto

es, en la vigente *(in)cultura sociolaboral de la disponibilidad máxima* –o total– de las personas para su trabajo se *estaría perdiendo*, o se habrían

perdido, ya en gran medida el *sentido del límite*. Por tanto, ese modelo laboral de adaptación total del tiempo de vida de las personas al trabajo, con la consiguiente inversión del cada vez más melancólico «principio ergonómico» –el trabajo se debe adaptar al puesto de trabajo; art. 15 LPRL y art. 36 ET.

Conforme a datos elaborados por la OCDE, *el desequilibrio entre el trabajo y la vida privada de las personas se incrementa en toda Europa*. Es otra manifestación más de las políticas internas de devaluación de derechos y condiciones de vida y de trabajo para atender las sacrosantas demandas del mercado. Éste es el principio de ajuste de todo, incluso de las condiciones más humanas.

## En todos los países, incluso en los más desarrollados, la relación entre el trabajo y el ocio se ha deteriorado significativamente

En todos los países, incluso en los más desarrollados –como Alemania y Suecia–, por supuesto también en España, la relación entre el trabajo y el ocio se ha deteriorado significativamente. En Suecia, que a menudo se presenta como un ejemplo positivo de una «sociedad de trabajo» con un

buen equilibrio entre la vida familiar y laboral, se ha pasado del 2,56 hasta 2,66 puntos. Solo Polonia parece salir mejor parada hoy que ayer<sup>4</sup>. En el Reino Unido no hace mucho que volvió a resurgir la problemática de los llamados «contratos de cero horas» (*zero-hours contracts*). Esta modalidad es conocida desde hace décadas en un mercado tan prototipo del liberalismo industrial.

4. La misma OCDE que evidencia mayores desequilibrios entre la vida productiva y la vida personal nos dice, en sus Informes, que en España se contabilizaron en 2013, *1.665 horas de trabajo*. Se trata de unas 100 horas menos que el promedio de la OCDE (1.770 horas), pero suponen casi *300 más que en Alemania (1.388)* y casi 200 más que Francia (1.489), Dinamarca y Noruega, estos últimos con mayor productividad que España. Por debajo del umbral medio pero por encima de las 1.500 horas están Suiza, Bélgica y Eslovenia. Los Países Bajos (1.380) es el país de la OCDE donde menos horas se trabaja al año. Por su parte, Portugal (1.712) o Italia (1.752) superan levemente dicha

cifra, y algo más Hungría, Estonia e Irlanda (1.800 horas), mientras que en *Estados Unidos llega a 1.788*. En la parte alta, Méjico ocupa el primer lugar (2.237 horas), seguido de Corea (2.163 horas), Grecia (2.037 horas) y Chile (2.015 horas). Rusia se sitúa en 1.980 horas anuales, mien-

4. Puede consultarse en <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-08/work-life-balance-infografik>.

# 1.º DE MAYO

## MANIFESTACION INTERNACIONAL

**Trabajadores:**

Se os convoca a la manifestación que se celebrará el próximo PRIMERO DE MAYO, a las diez y media de la mañana. El objeto de la Manifestación es:

Expresar la adhesión de los obreros madrileños a todos los camaradas del mundo que luchan por la emancipación de nuestra clase y el triunfo de la justicia.

Pedir la aprobación del ESTATUTO OBRERO presentado por la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES a los Poderes públicos.

Pedir igualmente que se lleven a la realidad las presentadas por la representación obrera en el INS.

### FORMAS SOCIALES

Reclamar que se aplique en su integridad los suprema del Poder civil que son norma de vida todos modernos.

Reclamar la cesación de la guerra de Marruecos. Reclamar la reposición de los 6.000 ferrocarril por la Compañía del Norte en 1917.

Protestar contra el proceder de los gobernantes a los problemas de subsistencias y crisis de trabajos que consisten de la ley fundamental de la no la forma como interviene en los conflictos del ca particularmente por el modo abusivo como utiliza por las indebitas militarizaciones de huelguistas estas por individuos de cuerpos armados.

Insistir en que se conceda completa amnistía pe sus y procesados por delitos sociales y políticos, VII o militar, y en primer término de los que sufren sucesos de Benagalbón, Cullera, Penagos, Genice Venfoso.

La manifestación partirá a las DIEZ Y MEDIA mañana; se organizará en la plaza de Isabel II y calle girará el siguiente trayecto: calle de Arenal, Puerta

Alcala y plaza de Castelar (Elbeles), donde se dis

### A LA TARDE.

Con el propósito de celebrar guerra contra los pueblos y los éxitos obtenidos, en los principales países de Europa, se celebr una jira en la Dehesa de la Villa.

**¡OBREROS! ¡Ciudadanos todos! ¡Asistid a y a la jira! Sumaros a esta admirable exteriori nal de la fuerza de la clase trabajadora, de su unida y de su resuelto propósito de alcanzar las reivindic de derecho.**

Madrid, 27 de Mayo de 1934. LA COMISION

### SOCIEDADES ADHERIDAS

LA COMISION

Convocatoria manifestación, mayo de 1919.

Madrid, 1 de mayo de 1934

# EL OBRERO DE LA TIERRA

Órgano semanal de la Federación Española de Trabajadores de la Tierra | Redacción y Administración: Fernández de la Hoz, 51 - Telef. 4065

## PRIMERO DE MAYO

Este año celebramos el primer día de mayo con un programa de actividades que incluye una gran manifestación en Madrid, una gran manifestación en el extranjero, una gran manifestación en el extranjero, una gran manifestación en el extranjero...

### ENSEÑANZAS VISPERAS REVOLUCIONARIAS

Para nosotros, el primer día de mayo es una fiesta revolucionaria. Es una fiesta que nos recuerda que el obrero debe luchar por su liberación y por la liberación de su pueblo. Es una fiesta que nos recuerda que el obrero debe luchar por su liberación y por la liberación de su pueblo...




**TODOS JUNTOS VENCEREMOS**

¡OBREROS! ¡Ciudadanos todos! ¡Asistid a y a la jira! Sumaros a esta admirable exteriori nal de la fuerza de la clase trabajadora, de su unida y de su resuelto propósito de alcanzar las reivindic de derecho.

1934. Cartel de Bardejano en El Obrero de la Tierra y de El Socialista.



tras que Polonia alcanza una cifra de 1.918, con lo que también estarían por encima de la media de horario laboral «oficial» español.

También hemos conocido en nuestro país que un buen número de empresas incorporan cláusulas en los contratos según las cuales, como una condición potestativa que remite a la mera voluntad unilateral del empresario, éste puede enviar «*cualquier tipo de comunicación relativa al contrato, a la relación laboral o al puesto de trabajo... Vía SMS o vía correo electrónico mediante mensaje de texto o documento adjunto al mismo, según los datos facilitados por el trabajador a efectos de contrato*». Cláusulas que, con carácter general, la SAN 13/2014, 28 de enero, ha declarado que «no puede considerarse entre las “consignadas válidamente en el contrato”». Asimismo hemos conocido que son cada vez más las empresas que, para «facilitar» la localización en todo momento de sus trabajadores, así como su situación y actividad, recurren a las nuevas tecnologías para evitar que haya «tiempos muertos» o «tiempos de inactividad» cuando la prestación sea itinerante, fuera de la empresa.

Es el caso, por ejemplo, del «acelerómetro» en los teléfonos móviles dados a los trabajadores con movilidad que, acompañados de la instalación de un GPS, permite la captación del movimiento, o la ausencia del mismo, en una determinada frecuencia. Si detecta ausencia de movimiento en un periodo inferior a dos minutos, de inmediato se activa una alarma acústica en una unidad central de emergencias y se movilizará todo el entramado de intervención. Esos dispositivos acompañarán al trabajador durante

todo su tiempo vital, no solo laboral, pues deben recargarse en casa. Por eso la STSJ Cataluña 3613/2013, de 23 de mayo, los declaró fuente de «tecno-estrés laboral».

En España no hay contratos cero horas. Pero sí hay cada vez más «contratos a presión *laboral*», la que deriva de modalidades contractuales con elevadas jornadas de trabajo, muchas de ellas informales o en economía sumergida, constando tan solo unas pocas –contrato a tiempo parcial–, y bajos salarios, al tiempo que aparecen modalidades que tienden a configurarse como «*contratos a llamada*» –los contratos parciales con horas complementarias «de aceptación voluntaria».

## Es el trabajo el que tiene que adaptarse a la persona y no viceversa

De nuevo los datos son tozudos. La propia OCDE constata cómo esa mayor jornada laboral de los españoles debe ser sumada a la menor retribución media y cómo no, todavía más mínima. El salario medio de los trabajadores españoles está en torno a los 26.000 euros brutos anuales, la mitad que en Dinamarca o Luxemburgo (53.000), y muy inferior al registrado, por ejemplo, en Holanda (48.109), Bélgica (46.810), Alemania (45.170) y Francia (36.980). Claro, que siempre hay alguien por debajo de uno –nosotros–: Grecia (20.604), Portugal (17.335), Turquía (12.530), Estonia (11.664), la República Checa (11.500), Eslovaquia (10.015), Polonia (9.873), Hungría (9.817) o Letonia (9.065). Pero si el salario medio está en la parte baja de la banda, el mínimo

se sitúa en la parte más baja y no resiste la comparación con el resto de los países de nuestra zona, según EUROSTAT. En suma, a más jornada laboral –disponibilidad–, menores salarios –medios y mínimos.

5. ¿Hace falta complejos estudios para analizar qué impacto tiene este modelo de plena disponibilidad productivista, esta cultura de tiempo laboral total en la vida de las personas, no ya en su salud, sino en su privacidad y en su calidad de vida? A mi juicio, No. Estoy convencido de que cualquier ordenamiento laboral civilizado cuenta, o debería, con anticuerpos suficientes para poder desactivar ese virus, esa «cultura contaminada» que lleva a proponer para

el futuro debates que deberían haber quedado cerrados en el pasado, en nuestro caso, con la implantación del modelo constitucional de relaciones de trabajo, que ahora habría que reivindicar cuando tantos creen ya tan poco en la CE, sin proponer un modelo alternativo más consensuado y transaccional.

En ese modelo democrático, la cultura del trabajo favorable al desarrollo de las capacidades y potencialidades de las personas y de la sociedad, hacia una economía de mayor bienestar y progreso para todos, no debería basarse en el agotamiento de esos «recursos». Considero absolutamente fuera de tiempo situaciones como las que nos informan de la proliferación de «acuerdos entre empleadores y sindicatos», como en Francia,

que obligan a los trabajadores a no atender los correos electrónicos laborales después de su jornada diaria de trabajo, para permitirles descansar realmente. Bastaría con no mandárselos fuera de esa jornada. O ¿es de verdad necesario que unas empresas tan serias como el fabricante de vehículos Volkswagen tengan que orde-

ador disponible total, productivista, nos dice otra cosa.

Hoy se pone en el centro del debate sobre la regulación del trabajo lo obvio y, por lo tanto, urge recuperar el «contrato social» implícito en aquél modelo y que está lleno, antes que de cualquier otra regla, de «sentido del lí-

## **Frente a más flexibilidad, lo que se impone hoy es la exigencia de nuevas y mejores políticas activas de empleo que transformen los incrementos de productividad en más empleos y también de mayor calidad**

nar, en 2011, desconectar el email corporativo de sus empleados a partir de las seis de la tarde? ¿O que Deutsche Telekom tenga que regular límites a la flexibilidad horaria para restringir la disponibilidad de los empleados fuera de su tiempo productivo? O que, como *The Guardian* recordara, ¿que en el 2013 se le debiera obligar a *Apple* en Francia a que no obligara a sus empleados de tiendas *Apple Store* a que se quedaran más allá de la hora de cierre? ¿Es razonable el enfado de las Administraciones de dichas empresas de tecnología punta como Facebook y Google, que abominan de esa prohibición?

La cultura clásica de la sociedad del trabajo y el modelo social constitucional, así como el humanitario internacional, dirían que ese tipo de prácticas quedaron fuera de tiempo hace décadas y que el progreso social, el bienestar y el crecimiento tienen otros pilares –la innovación, la capacitación, la salud laboral...-. Lamentablemente, la posmoderna cultura del trabaja-

mite», de la necesidad de la medida o, en definitiva, de sentido común, aunque, también aquí, sea el menos común de los sentidos. Pero la factura a pagar, personal y socialmente es muy alta. Como todas las organizaciones internacionales con alguna competencia en la materia viene fijando desde hace tiempo, la pérdida de las fronteras entre la vida laboral y la privada tienen como resultado el incremento de enfermedades mentales, que se sitúan ahora entre la principal causa de jubilaciones anticipadas o prematuras. La flexibilidad laboral es positiva para la economía como demuestra el hecho de que los países con mercados laborales más flexibles sean los que mejor estén sorteando la crisis económica en términos de bajo desempleo. Sin embargo, un abuso de la misma tiene, a medio plazo, resultados opuestos, y no creo que este sea el camino adecuado para la recuperación de la senda del crecimiento económico con bienestar, pues sin éste aquél es vacío, solo genera desigualdad y sufrimiento. De lo contrario, le-

jos de ganar el futuro volveremos a la prehistoria del Derecho del Trabajo, que se deja la evolución a la espalda.

Necesitamos, en suma, una contra-reforma que, con visión más global de todos los tiempos de vida de la persona del trabajador, sea capaz de articular formas mucho más razonables de conciliar los tiempos de trabajo mercantil con los tiempos tanto de trabajo no mercantil –reproductivo–, como incluso con los «tiempos de ocio». Soy muy consciente de que hoy no solo suena a utopía, sino más bien a quimera, el recordar que es el trabajo el que tiene que adaptarse a la persona y no viceversa. Pero si no se atiende debidamente a este imperativo, corremos el riesgo no ya solo de seguir dando pábulo a factores de desigualdad social tan extremos que hipotecan el futuro de la entera sociedad, sino también, y sobre todo, de tornar a una inasumible situación de dominio socio-jurídico de la vida de unas personas, la mayoría, las que trabajan para poder (sobre)vivir, por otras, las que son titulares de una organización productiva al servicio de cuyos intereses se pone todo el entramado público-institucional. Frente a más flexibilidad, lo que se impone hoy es la exigencia de nuevas y mejores políticas activas de empleo que transformen los incrementos de productividad en más empleos y también de mayor calidad. Las políticas activas de empleo, pues, aparecen como el mejor revulsivo para garantizar un derecho social de ciudadanía tan productiva como liberada socialmente. Y es hacia esa renovación donde deberían dirigirse los esfuerzos y no a precarizar aún más las condiciones de vida y de trabajo como instrumento para mayor número de empleos, que ni son tales ni tienen futuro por delante. ■

Jorge Aragón | Representante de CCOO en el Consejo Económico y Social

## El debate sobre la recuperación económica y el empleo en España

Los datos de la evolución reciente de la economía española apuntan a que se ha dejado atrás la segunda recesión desde que se inició la crisis y que se ha vuelto tasas de crecimiento y del empleo. El PIB en 2014 registró un aumento medio del 1,4% -frente a la caída del -1,2% en 2013- y del 2,0% en el último trimestre. El aumento del empleo fue del 1,2% en la media del año -frente a una caída del -2,8% en 2013- y del 2,5% en el cuatro trimestre. El desempleo se redujo en 478 mil personas (-8,1%) debido no solo a la creación neta de empleo sino también a la caída de la población activa. La tasa de paro se situó en el 23,7% a final del año y el número total de personas desempleadas en 5,5 millones de personas. Una cifra que conviene tener presente a la hora de valorar los buenos resultados agregados de 2014 y que hace evidente la necesidad de situar la creación de empleo como un objetivo central de las distintas políticas económicas.

En este cambio de tendencia del ciclo económico abre el debate sobre la solidez o fragilidad de la incipiente recuperación y de la mejora en la capacidad de creación de empleo de la economía española. No me parece relevante entrar en predicciones de coyuntura sobre todo si, como es mi caso, no se tiene una bola de cristal con garantía de resultados, pero sí apuntar algunos factores externos e internos, coyunturales y estructurales, que están influyendo en ella, partiendo de una idea sabiamente acuñada: podemos estar saliendo de la recesión pero no de la crisis.

### Las políticas de austeridad como causa de la recesión y la descohesión europea

Antes de entrar en el cuerpo central de estas reflexiones merece apuntar una evidencia de especial relevancia. Si se comparan las fases recientes del ciclo económico en los Estados Unidos, la Unión Europea y España se puede observar como la primera no ha tenido una segunda recesión a

pesar de ser el origen de la crisis, o si se prefiere, según la terminología en boga, en EE.UU. tuvo forma de V mientras que en la UE (y en España) fue de W. Esta comparación del perfil cíclico entre ambas regiones confirma que el segundo periodo recesivo fue *autoinfligido* por las políticas de *austericidio* que se aplicaron en Europa. Una dramática constatación que quizás explique el relativo relajamiento reciente en la exigencia de políticas de ajuste (como ha ocurrido con Francia, Italia o

Si se comparan las fases recientes del ciclo económico en los Estados Unidos, la Unión Europea y España se puede observar como la primera no ha tenido una segunda recesión a pesar de ser el origen de la crisis.

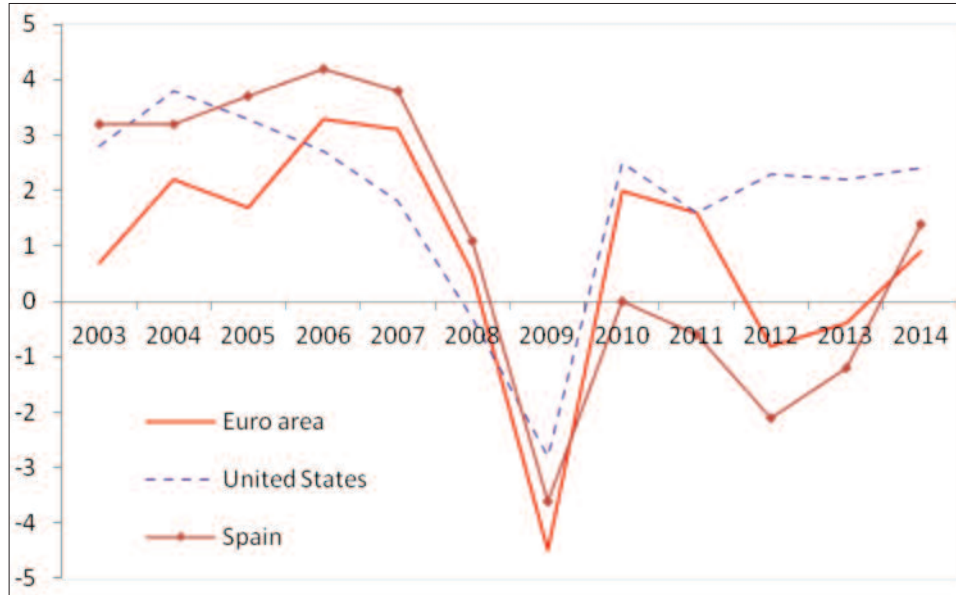
Bélica), la orientación expansiva de la política monetaria del Banco Central Europeo o el anuncio del Plan Juncker para el impulso de la inversión, aunque con significativas dudas sobre su plasmación y efectos reales, rememorando el estéril y evanescente Pacto por el Crecimiento y el Empleo de junio de 2012.

También, se puede observar cómo esta segunda recesión ha sido mucho más intensa en el caso de España (al igual que en Grecia, Portugal, Italia, entre otros) que en la media de los países de la zona euro, señalando una *creciente divergencia* entre los distintos países miembro relacionada con los niveles de endeudamiento y, sobre todo, con los efectos de las políticas de recortes del gasto público y que puede poner en peligro el futuro de la propia construcción europea.

### Los factores externos de la recuperación

Valorar la reciente recuperación de la actividad y el empleo requiere tener en cuenta los *factores ex-*

### Evolución del PIB (% s/año anterior)



Fuente: Eurostat

ternos positivos y negativos que han influido en ella. Entre los factores externos *positivos*, la relativa suavización de las políticas de ajuste antes comentada, el anuncio y posteriormente puesta en práctica de una política monetaria muy expansiva del BCE que se ha traducido en un reducción de los tipos básicos de interés hasta situarlos próximos a cero e incluso negativos, la reducción de la prima de riesgo entre los países europeos y a la depreciación de euro frente al dólar. Todas estas medidas han tenido un efecto muy positivo en la evolución de la economía española, tanto en relación con los pagos de su elevada deuda externa como en el comportamiento de sus exportaciones. Paralelamente, el encarecimiento de la factura de importación de hidrocarburos -nominados básicamente de dólares- por la depreciación del euro frente al dólar y de la que es fuertemente dependiente la economía española se ha visto más que compensada por la caída del precio del petróleo que se ha reducido en más de 50% en los últimos meses.

De estos factores positivos cabe concluir algunas reflexiones para el futuro. La responsabilidad de las políticas de austeridad en la segunda recesión y los efectos de su cierta relajación en la incipiente recuperación señalan claramente que el empleo está estrechamente relacionado -pero no exclusi-

vamente- con las políticas que se adoptan en el ámbito de la Unión Europea. A tener en cuenta, porque a pesar de la relativa reorientación comentada no significa que se esté abandonando la obsesión con las medidas de desregulación de los mercados de trabajo, defendidas bajo el eufemismo de la flexibilidad, como subrayan las declaraciones de Draghi (BCE) o Juncker (Comisión europea)<sup>1</sup>.

En relación con la reducción del precio del petróleo nada han tenido que ver las políticas adoptadas en Europa o en España y se debería evitar considerarla como tendencia estable a medio plazo, lo que debería llamar a profundizar en el compromiso por un modelo energético sostenible.

Pero, igualmente, es necesario tener en cuenta la existencia de *factores externos negativos* que pueden influir en el futuro corto y medio plazo y que señalan un escenario de marcada incertidumbre en la recuperación. En el contexto económico internacional, es necesario apuntar la ralentización de las economías de los países emergentes, afectados por la reducción del precio del petróleo en países exportadores como Brasil y otros países latinoamericanos o Rusia, o los efectos negativos del anuncio del aumento de los tipos de interés en EEUU, y la política de ralentización del creci-



miento en China por motivos internos pero que tiene un creciente peso en la evolución de la economía mundial. Factores de inestabilidad que se pueden agravar teniendo en cuenta que se han inyectado enormes volúmenes de liquidez en los mercados de capitales -especialmente por EEUU y más tardíamente por la UE- altamente volátiles y sin apenas regulación a nivel internacional, y cuya evolución es difícil de prever, entre otras cosas porque no existen antecedentes históricos de un proceso de estas características. También, es preciso tener en cuenta las graves consecuencias que puede tener una inadecuada renegociación de la deuda griega y de las que deberían ser conscientes gobiernos como el español.

Finalmente, el escenario geopolítico está marcado por conflictos que afectan directamente a las economías europeas. Desde el conflicto en Ucrania con Rusia a los conflictos en Oriente próximo y medio que dibujan el permanente conflicto entre Israel y Palestina, el efímero fin de la primavera árabe con guerras en Libia o Siria, la aparición del Estado Islamista y su papel desestabilizador en un amplio territorio. Un escenario de guerras y alianzas “líquidas” –parafraseando a Zygmunt Bauman– y de incertidumbre.

### **Una recuperación basada en la devaluación salarial y la precariedad laboral**

Como hemos analizado al principio de estas páginas, la recuperación de la economía española se está manifestando con una mayor intensidad que en otros países europeos como indican los datos de coyuntura de crecimiento y empleo comentados, y las previsiones para 2015 y 2016<sup>2</sup>. Aunque una amplia mayoría de analistas subrayan la importancia de los factores externos antes comentados es evidente que existen *factores internos* que influyen en este mejor comportamiento, entre otros el intenso proceso de saneamiento del sistema financiero -que resultó no ser uno de los más sólidos del mundo- y que ha conllevado la desaparición de las Cajas de Ahorro y está suponiendo un alto coste para la ciudadanía española. Pero merece centrar este análisis en el debate sobre la influencia de las reformas laborales de 2010 y 2012 en el aumento de la capacidad de generar empleo en relación a la actividad económica (elasticidad o umbral de empleo/PIB).

Previamente es obligado hacer una anotación

sobre los análisis de coyuntura, que deberían considerar los efectos *rebote* o *goma elástica*. Cuanto más intensa haya sido la recesión en un país, mayor será la tendencia a crecer en el corto plazo en un cambio de tendencia (y viceversa) entre otras razones porque se suelen basar en comparaciones interanuales en series temporales.

Analizando factores más estructurales, si se con-

**L**a recuperación de la economía española se está manifestando con una mayor intensidad que en otros países europeos como indican los datos de coyuntura de crecimiento y empleo, y las previsiones para 2015 y 2016.

firmara esta reducción del umbral de creación de empleo de la economía española surge una nueva pregunta. ¿Habría promovido una tendencia estable en el largo plazo o simplemente habrá incrementado la tendencia a mayores fluctuaciones, al alza y a la baja, del ciclo económico y de empleo? Pan para hoy y hambre para mañana.

No es un debate teórico, conviene recordar que tiene sus raíces en la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984 llevada a cabo por el gobierno de Felipe González para fomentar la contratación temporal como vía para aumentar la capacidad de generación de empleo. El resultado en el corto plazo se demostró cierto, el ratio empleo en relación al PIB aumentó en las etapas de expansión, pero también la destrucción de empleo mostró una mayor intensidad en etapas de estancamiento y recesión. En el largo plazo poco había cambiado aunque sí la calidad del empleo, la temporalidad y la llamada “dualidad” se instauró en el mercado de trabajo español para no irse (aunque dijeron que las medidas eran temporales). Y conviene recordar la argumentación central de aquella reforma: *mejor tener un trabajo temporal que estar en paro*. Hoy la tasa de paro es de más del 23% y la tasa de temporalidad del 24%. Y en este debate no deberían haberse considerado maniobras de maquiillaje, como las propuestas por los defensores del *contrato único* con indemnización por despido progresiva según su duración –por cierto, con

una indemnización menor que la actual- porque solo estarían encubriendo estadísticamente la precariedad de muchos contratos laborales bajo una atractiva denominación supuestamente igualitaria.

Algunos datos de coyuntura apuntan en este sentido. El empleo aumentó en el cuarto trimestre de 2014 (EPA) en un 2,5% en tasa interanual y el empleo asalariado lo hizo en el 2,8%, pero mientras los contratos indefinidos lo hicieron en un 2% los temporales aumentaron en el 5,3%. Además, atendiendo a la jornada de los contratos, los de jornada completa se incrementaron en un 2,7% mientras que los de tiempo parcial (en su gran mayoría no deseados) aumentaron un 3,1%.

La ocupación de las personas con estudios bajos decreció un -5,3% mientras que la de estudios intermedios aumentó en un 3,3% y la de estudios altos un 4%. Datos que merece contrastar, aunque tengan metodologías diferentes, con la evolución de los afiliados a la Seguridad Social en diciembre de 2014 sobre 2013 por grupos de cotización. El número de cotizantes aumentó un 2,8%, sobre todo en el grupo de mayores de 18 años no cualificados que creció un 5,9% seguido

del grupo de ingenieros y licenciados 3,1%. Una tendencia que vuelve a incidir en los problemas de subempleo y sobrecualificación que algunos consideran relacionados con el excesivo número de jóvenes con educación superior y otros con la baja calidad, en términos de valor añadido y productividad de los puestos de trabajo que se crean. Un debate con implicaciones sociales muy profundas

Paralelamente, la salida de personas en situación de desempleo a la ocupación se está concentrando de aquellas con periodos de paro más reducido, lo que lleva al aumento del desempleo de larga duración que ha pasado del 58,4% de media sobre el total de desempleados en 2013 al 61,8% en 2014, apuntando al creciente riesgo de que se convierta en estructural, al tiempo que se reduce la cobertura de la prestación por desempleo.

### La devaluación salarial, la productividad y la innovación

Estas tendencias tienen su correlato en la significativa reducción de los salarios que se ha producido desde el inicio de la crisis. Según los datos de la Estadística de salarios de la Agencia Tribu-

### Evolución de empleo. Tasa de variación interanual (%)

	2012	2013	2014	2013 - IV TR	2014 - IV TR
<b>Ocupados</b>	-4,3	-2,8	1,2	-1,2	2,5
<b>Asalariados</b>	-5,3	-3,5	1,5	-1,4	2,8
Por duración de contrato					
Indefinidos	-3,1	-3,1	0,4	-2,4	2
Temporales	-11,8	-4,6	5,3	2,3	5,3
Por duración de jornada					
Jornada completa	-6,5	-5,4	1,4	-2,9	2,7
Jornada parcial	1,6	7	2,4	6,5	3,1
<b>No asalariados</b>	1,1	0,3	-0,4	-0,3	1,5
<b>Ocupados, por nivel de formación</b>					
Estudios bajos	-13,6	-9,8	-5,1	-5,9	-5,3
Estudios medios	-3,8	-2,5	1,8	-1,1	3,3
Estudios altos	-0,8	-0,3	2,5	0,7	4
<b>Tasas</b>					
Tasa de empleo (de 16 a 64 años)	56,5	55,6	56,8	55,9	57,6
Tasa de temporalidad	23,4	23,1	24	23,7	24,2
Tasa de parcialidad	15,3	17	17,2	17,3	17,4

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA, INE

taria el salario medio en 2013 ha sido el más bajo de las últimas dos décadas, y mientras los perceptores de salarios (no confundir con el empleo de la EPA) se han reducido el 13,5% desde 2007 a 2013, la masa salarial lo ha hecho en el 19,6% y con un aumento significativo de la desigualdad entre los salarios más altos y los más bajos. En 2014 esta tendencia parece haberse suavizado ligeramente con la creación de empleo, aunque los costes laborales unitarios se redujeron un -0,4%, igual porcentaje que en el año anterior.

Más allá del debate sobre el imprescindible papel de los salarios en la recuperación de la demanda interna merece apuntar dos temas de especial interés. Por una parte, la reducción de la tasa de cobertura de la negociación colectiva apuntada por la mayoría de los analistas<sup>3</sup> -aunque la ruptura de la serie estadística impide una comparación sólida- posiblemente se esté produciendo en los ámbitos de negociación en los que los trabajadores tienen un menor poder de negociación. Un efecto de la reforma laboral que puede tener una incidencia importante en la evolución futura del reparto de la renta en un contexto de recuperación y que, más allá de las negociaciones de las tarifas salariales, impulsaría una creciente desigualdad de carácter estructural.

Paralelamente, la mejora en el crecimiento económico parece estar asociada a un cierto estancamiento de la productividad aparente del factor trabajo, que supondría un significativo cambio respecto a los intensos aumentos *pasivos* de la productividad en los años de la crisis -debidos a la destrucción de empleo- y que supondría volver a un modelo laboral en el que la competitividad de las empresas se basarían en bajos salarios e inestabilidad en el empleo. Un modelo que han apoyado las recientes reformas laborales que tienden a reproducir una de las mayores debilidades estructurales de la economía española, la escasa capacidad de innovación y la elevada dependencia tecnológica del exterior, dificultado el fomento de actividades con un mayor valor añadido y la inserción en las cadenas de valor con mayor contenido tecnológico. La estrategia de competir vía precios frente a la competencia vía innovación es un factor explicativo fundamental de la escasa capacidad de generación de empleo que ha caracte-

rizado la historia de la economía española y a la baja calidad del empleo.

La capacidad de generar empleo de una economía depende, entre otros factores, de la conformación de su estructura y especialización productiva, de las características de sus mercados de producto -mayor o menor competencia- de su

**L**a salida de personas en situación de desempleo a la ocupación se está concentrando de aquellas con periodos de paro más reducido, lo que lleva al aumento del desempleo de larga duración que ha pasado del 58,4% de media sobre el total de desempleados en 2013 al 61,8% en 2104.

estructura empresarial, de los procesos de inversión y de su capacidad de innovación. *Las reformas laborales no crean ni destruyen empleo en el largo plazo, solo lo transforman*, y las realizadas en la crisis parecen apuntalar una recuperación en precario. El tiempo dirá, aunque conveniría impedirlo. ✓

#### NOTAS:

<sup>1</sup> *Unemployment in the euro area*. Speech by Mario Draghi, President of the ECB, Annual central bank symposium in Jackson Hole, 22 August 2014. Disponible en:

<https://www.ecb.europa.eu/press/key/date/2014/html/sp140822.en.html>; Jean-Claude Juncker in close cooperation with Donald Tusk, Jeroen Dijsselbloem and Mario Draghi (2015): *Preparing for Next Steps on Better Economic Governance in the Euro Area Analytical Note*. Informal European Council, 12, February. Disponible en: [http://ec.europa.eu/priorities/docs/analytical\\_note\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/priorities/docs/analytical_note_en.pdf)

<sup>2</sup> Ver entre otros los informes de coyuntura del Banco de España, Funcas, La Caixa o BBVA.

<sup>3</sup> Ver CRUZ VILLALON, J. y otros autores (2014): *La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva*. CCNCC. Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/descargas/Estudio\\_CCNCC\\_Estructura\\_NC\\_Cruz\\_Villalon\\_Dic2014.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/Estudio_CCNCC_Estructura_NC_Cruz_Villalon_Dic2014.pdf)