

EL EMPLEO Y LA NUEVA ECONOMIA*

RAMÓN JAUREGUI ATONDO

*Portavoz Socialista de Política Social y Empleo
en el Congreso de los Diputados*

*"Mirad, en la vida no hay soluciones, sino fuerzas en marcha.
Es preciso crearlas y las soluciones vienen".
(Antoine de Saint-Exupéry)*

EXTRACTO

Hasta finales del siglo pasado, trabajar era pertenecer a una empresa "de toda la vida", en un puesto de trabajo y con un contrato fijo, con un horario regular, un convenio colectivo que mejoraba cada año las condiciones laborales, buenas primas por antigüedad y una buena red de protección social ante el despido, la enfermedad o la vejez.

En el último cuarto de siglo, los cambios en la sociedad laboral y en el contrato social han sido intensos y profundos y sólo estamos empezando. Como consecuencia de todo ello, está surgiendo una nueva sociedad postindustrial en la que el Estado, los Sindicatos y la Empresa, están modificando su papel y sus funciones. Está cambiando la naturaleza misma del trabajo y de las relaciones laborales, en un contexto en el que se abren tantas oportunidades como incertidumbres y riesgos.

Sobre estas bases se analiza la significación de términos como: Flexibilidad, Desregulación y Externalización. La nueva sociedad laboral es una sociedad de riesgo y de oportunidades. La Flexibilidad traslada los riesgos de la economía al individuo. La Desregulación abandona a su suerte al que sale del circuito afortunado del trabajo de calidad. Pero en nuestra mano está que la sociedad laboral que estamos dejando atrás, pueda abrir un espacio esperanzador a un desarrollo económico que compagine seguridad con libertad para todos.

* El presente texto reproduce la intervención del autor en las Jornadas Andaluzas de Orientación para el Empleo, celebradas en Jerez de la Frontera los días 27 y 28 de septiembre de 2001.

ÍNDICE

1. Una nueva realidad
2. Flexibilidad
3. Desregulación
4. Externalización
5. Los efectos de estos cambios
6. Las respuestas

1. UNA NUEVA REALIDAD

Hasta finales del siglo pasado, trabajar era pertenecer a una empresa "de toda la vida", en un puesto de trabajo y con un contrato fijo, con un horario regular, un convenio colectivo que mejoraba cada año las condiciones laborales, buenas primas por antigüedad y una buena red de protección social ante el despido, la enfermedad o la vejez. La mujer en el hogar, criando y cuidando la familia. Hoy, el hijo de aquél trabajador de Telefónica o de Michelín, es un licenciado, ingeniero o economista, trabajando en una consultora, con un contrato temporal, en una jornada flexible, que no baja de las 10 horas diarias, viaja con frecuencia, trabaja en una ciudad que no es la suya, no tiene convenio, ni sindicato, porque del primero ni se habla en la empresa y al segundo ni lo ve ni lo necesita. Manuel, pongamos que así se llama nuestro protagonista, sabe que su contrato acabará cuando la empresa lo diga y lo acepta naturalmente. Busca en su trabajo, no sólo un salario sino, sobre todo, una experiencia y adquirir conocimientos que le permitan contratar mejor mañana. No le preocupa demasiado ni la enfermedad ni la vejez y seguramente concertará, en cuanto pueda, una póliza de seguro que le cubra alguna de estas prestaciones como complemento al sistema público.

En el último cuarto de siglo, los cambios en la sociedad laboral y en el contrato social han sido intensos y profundos y sólo estamos empezando. Las transformaciones en la forma del trabajo, derivadas de los cambios tecnológicos, anuncian "el fin del trabajo manual en la producción" (J. Rifkin) en los próximos 20 o 30 años. La globalización, especialmente en las comunicaciones, mercados e intercambios financieros, ha producido una nueva división internacional del trabajo, una fase acelerada de relocalizaciones empresariales en todo el planeta y sobre todo, un imparable proceso de concentraciones de capital en grandes oligopolios, en casi todos los sectores económicos.

Como consecuencia de todo ello, está surgiendo una nueva sociedad postindustrial en la que el Estado, los Sindicatos y la Empresa, están modificando su papel y sus funciones. Está cambiando la naturaleza misma del trabajo y de las relaciones laborales, en un contexto en el que se abren tantas oportunidades como incertidumbres y riesgos.

Es ésta una constante de los nuevos tiempos. La tecnología por ejemplo, podría permitirnos resolver grandes problemas de la humanidad, como el hambre (Jean Ziegler, el sociólogo suizo nos lo recuerda en su última obra "El hambre en el mundo explicado a mi hijo"), pero el mercado establece unas reglas inhumanas, porque no se puede suministrar un bien si no es a cambio de un precio del que 3/4 partes del planeta no disponen. Los países africanos podrían curar el SIDA a millones de sus habitantes con medicamentos genéricos, 50 o 100 veces más baratos, pero las 30 grandes firmas farmacéuticas del mundo lo impiden alegando que necesitan investigar para que en el primer mundo vivamos hasta los 120 años.

Salvando las distancias, en el futuro laboral de la nueva economía ocurre lo mismo. Los notables incrementos de productividad que proporciona la combinación de microelectrónica, informática y telecomunicaciones (mas la biogenética que nos abre un mundo nuevo), debieran proporcionarnos una vida laboral más relajada, en la que pudiéramos trabajar menos y atender mejor una vida más conciliada con la familia y con el ocio, además de librar a la mujer de su doble jornada laboral doméstica. Pero curiosamente, cada vez trabajamos más y más intensamente, agobiados por una tecnología que nos oprime y encadena al trabajo, con el móvil y el ordenador auestas, en nuestra casa, hasta el fin de semana.

En Francia, las estadísticas nos dicen que un 68% de los directivos y un 30% de los empleados se llevan habitualmente trabajo a casa. El 55% de los directivos y el 38% de los empleados, reciben o hacen llamadas telefónicas fuera de su horario laboral. El 25% y el 19% respectivamente se quejan de que la empresa no respeta la separación entre ámbito profesional y personal. La vida privada y familiar, en cambio, no es apenas reconocida en la empresa.

Son, se nos dice, las exigencias de la competitividad. Hay que aumentar la productividad, abaratar costes, incorporar más valor añadido a los productos, mejorar los precios y la calidad, etc., en una feroz competencia en la globalidad. Pero si el mercado impone su ley en la nueva sociedad que surge de la nueva economía, la devaluación del contrato social y de las relaciones laborales del futuro está servida. Que el mercado regula la actividad económica es evidente. Que la política y el diálogo social deben regular la sociedad laboral, no debiera serlo menos. Sí a la economía de mercado, no a la sociedad de mercado, como dice Jospín.

Para analizar estas tendencias podemos tomar como modelo el de algunos países que proclaman la eliminación del paro en la última década. En el libro de oro del neoliberalismo económico se han acuñado tres grandes palabras para definir la política del éxito en el empleo. *Flexibilidad, Desregulación y Externalización.*

2. FLEXIBILIDAD

La superación del "fordismo" es ya vieja. Las grandes empresas productoras de grandes cantidades homogéneas de bienes en cadena, han sido sustituidas por plantas mecanizadas de montaje de subgrupos producidos y entregados "just in time". La demanda impone su ley a la oferta y las empresas son conjuntos flexibles que combinan altos volúmenes de producción con los requerimientos de una demanda casi personalizada.

La flexibilidad se extiende a los mercados, mucho más volubles y dinámicos que antaño, de manera que una planificación de jornada o de plantilla a un año, resulta imposible por rígida para las empresas. Son las propias empresas las que se crean y desaparecen cada vez más rápidamente, trasladando la flexibilidad a su propia naturaleza: son y no son en poco tiempo, porque la estadística de creación y disolución de empresas aumenta exponencialmente cada año.

Todo ello conduce a que también el trabajo y los trabajadores sean cada vez más flexibles. La "empresa flexible" exige que sus empleados trabajen aquí o allá, en ésta o en aquella planta, en ésta o en aquella ciudad, en una creciente flexibilidad geográfica. Les exigen que trabajen en esto o en aquello, con una flexibilidad funcional que lleva aparejada una polivalencia profesional desconocida hasta ahora y una formación profesional permanente (reciclaje o formación continua) que también es consecuencia imperiosa de la innovación tecnológica y de la rápida obsolescencia de los sistemas productivos.

La empresa flexible se encoge o se amplía según las circunstancias. No sólo de mercado, sino de conveniencia productiva, en ésta o en aquella planta, éste o aquel país. Como en un pulmón económico, el trabajo se espira "justo-en-el-momento", cuando se necesita y se exhala después.

En el debate de la reforma laboral del Mercado de Trabajo de este mismo año, hay un conflictivo tema que expresa bien los límites y contradicciones de esta reflexión. Se trata de la regulación del contrato a tiempo parcial. Por una parte es incuestionable la necesidad de flexibilizar este contrato para que los empresarios lo utilicen más, dada la baja tasa de empleo parcial en nuestro país (8 % frente al 20 % de media en Europa, aproximadamente) y como un posible vaso comunicante de reducción de la anómala tasa de eventualidad de nuestro mercado laboral (32 %), de manera que el contrato a tiempo parcial pudiera resultar un formidable instrumento de fomento del empleo y de reducción de la temporalidad. Pero, al establecer un formato muy flexible y de amplios poderes de disposición del empresario sobre la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial, los sindicatos expresan su temor, bien fundado por cierto, a una sustancial reforma de las condiciones laborales generales, porque se abre la puerta a masivos contratos a tiempo parcial, en los que el empresario dispone "al día" de la jornada laboral de sus trabajadores, con unos márgenes tan exagerados, que en la práctica está alterando "a conveniencia" las condiciones básicas del con-

trato, en una especie de permanente expediente de regulación laboral de su plantilla, por supuesto gratis y sin autorización administrativa previa.

La tormentosa relación entre flexibilidad y seguridad está en el corazón del debate laboral. El fracaso del diálogo social sobre Mercado Laboral en nuestro país, que se ha transformado en el Real Decreto 5/2001; también se explica en esta clave. Despido más barato en los fijos es la consigna empresarial para resolver la temporalidad, mientras los sindicatos se aferran a unas leyes protectoras de la debilidad del trabajador frente al capital, a la vieja cultura de una fuerte indemnización que disuade a los empresarios del despido fácil.

3. DESREGULACIÓN

Los vientos que azotan lo público son poderosos. La intervención del Estado en el Mercado se tambalea. Las empresas públicas desaparecen, la fiscalidad y las cuentas públicas adelgazan por exigencias de los mercados financieros, la intervención del Estado en la educación, en la sanidad y en otros servicios públicos, se cuestiona. En ese contexto, la experiencia norteamericana de mínima intervención en el mercado laboral, prende por doquier. Eliminar los enojosos trámites de contratos escritos y registrados en el INEM, favorecerán el empleo, dicen. Cuantas menos trabas burocráticas para contratar, mejor. Cuantas menos obligaciones tengan las empresas en materias colaterales al trabajo, como son la seguridad laboral, la formación profesional, más facilitaremos la contratación. Y si desaparece el Salario Mínimo Interprofesional y se puede contratar por lo que se quiera, aumentará el empleo, se insiste.

La reducción de los costes extrasalariales es otra de las panaceas del empleo, en la dialéctica neoliberal. Europa compite mal en el mercado global, con altos costes laborales y la moderación salarial junto a la reducción progresiva de carga fiscal y costes sociales adheridos al salario, son condiciones inexcusables para favorecer la competitividad y crear empleo. Esta fue la receta que les dió Clinton a los líderes europeos del G-7 en Otawa hace unos años, cuando Europa miraba angustiada y envidiosa a los EE.UU. en sus cifras de paro.

La lógica desregulatoria está llegando ahora a la Negociación Colectiva. La "pócima" española al respecto es la eliminación de la ultra-actividad, esotérico término que nos hemos inventado para aludir a la permanencia de las condiciones generales de un convenio colectivo, cuando éste finaliza su vigencia y hasta que resulte renovado. Partir de cero en la nueva negociación colectiva, eliminando el tracto del pacto laboral, desnaturaliza el elemento sustancial de paz social inherente al convenio y a la función de sindicatos y representación legal de los trabajadores.

La pretensión desregulatoria no acaba ahí. Hacer desaparecer la estructura de convenios provinciales ó autonómicos, tiene algunos inconvenientes serios, aunque haya razones poderosas para tal planteamiento. Muchos sectores y

muchísimas empresas pequeñas, dependen en su regulación de condiciones generales de trabajo, incluido el salario, de los convenios territoriales de sector. Remitir a esos trabajadores a un Convenio Nacional o a una negociación de Convenio de empresa, es retroceder en condiciones o es dejarlos al albur de su impotencia negociadora. Pero donde la reivindicación neoliberal alcanza su cenit, es sin duda, en el deseo de privar a los convenios de eficacia general, avanzando así imparablemente hacia la individualización de las relaciones laborales. Con arreglo a esta pretensión sólo los trabajadores que voluntariamente se adhieran al convenio serán regulados por él en sus condiciones de trabajo. Por el contrario, el resto contratará con la empresa individualmente.

4. EXTERNALIZACIÓN

El mundo laboral olvida con frecuencia, la formidable transformación que está experimentando la empresa en su concepción, estructura, dimensión y formas de gestión y producción.

El capital busca alianzas planetarias, controla cuotas mundiales del mercado, pero parcela sus unidades productivas. Una cadena inextricable de participaciones a través de sociedades interpuestas diluye a los detentadores del capital de las principales corporaciones, pero éstas se dividen en múltiples centros de producción en los que las relaciones laborales nada tienen que ver con el contrato laboral del pasado. Los empleos permanentes o fijos pasan a ser temporales o eventuales, al tiempo que se segrega o externaliza parte del trabajo en un esfuerzo incesante y cada vez más valorado por reducir los costes laborales y las cargas sociales, eliminando los engorrosos compromisos con los trabajadores y aumentando los beneficios empresariales. Crece así el empleo derivado de pequeñas empresas encadenadas a un cliente fijo; crece la mano de obra subcontratada en todos los sectores y crece el autoempleo, favorecido por la tecnología que nos permite el teletrabajo.

De ser una gran corporación con cientos o miles de empleados donde se trabajaba "para toda la vida" a ser pequeñas empresas con una movilidad funcional enorme y una gran transitoriedad. De vivir el trabajo desde una relación jerarquizada y rígida, con métodos de producción "fordistas", en cadena, en los que una gran masa de trabajadores se diluía en el esquematismo de una función operativa, una y otra vez realizada, a empresas en las que el equipo es la clave de la producción, la creatividad de los trabajadores determina la competitividad de la empresa y la cooperación interna se valora como uno de sus principales activos. De las organizaciones grandes y pesadas, capaces de producir enormes volúmenes de productos estandarizados a bajo precio para grandes mercados, hemos pasado a las estructuras empresariales ligeras que combinan grandes volúmenes de producción con una gran diversificación, adaptándose constante y rápidamente a los gustos del consumidor, a las exigencias del cliente con productos a su medida.

Esta ola de cambio está produciendo una revolución organizativa desde el capital en lo laboral y en lo social. La reducción de escala de las empresas (Downsizing), el rediseño de la ingeniería de los procesos de producción (Lean production), los sistemas flexibles de distribución de suministros y productos (Just in time), los múltiples sistemas de mejora de calidad, la externalización de la fabricación (Outsourcing) y la relocalización global desde las áreas industrializadas hacia el Tercer Mundo, son fenómenos irreversibles que están produciendo cambios trepidantes y un fortísimo choque sobre los esquemas y prácticas establecidas en el viejo contrato social, regulador del "contrato laboral" al uso en Europa.

De esta forma se está produciendo una masiva y progresiva traslación del empleo en el sector industrial hacia el sector servicios, a semejanza de la traslación que tuvo lugar en la primera mitad del siglo XX desde la agricultura a los servicios, haciendo real aquél pronóstico que hiciera Wassily Leontieff, poco antes de morir: *"El papel de los seres humanos como el más importante factor de producción, está destinado a disminuir de la misma forma que el papel de los caballos en la producción agrícola disminuyó y luego desapareció con la introducción de los tractores"*.

La externalización produce también el crecimiento del trabajo independiente, en parte como consecuencia de una tecnología que favorece la prestación de múltiples servicios a través de las telecomunicaciones y el trabajo en red y en parte también, porque cada vez se externalizan más, no sólo actividades colaterales o secundarias, sino funciones que pertenecen al "core business" de la empresa, con el obsesivo objetivo de reducir los costes.

La relación laboral tradicional cubre con dificultad estas nuevas expresiones del trabajo, tanto si se producen en la vanguardia transformadora de la nueva economía (el teletrabajo como manifestación de iniciativa e innovación, protagonizada por trabajadores altamente cualificados), como en los servicios tradicionales, en los que abunda el abuso y el fraude (falsos autónomos, teletrabajadores a la fuerza con cliente único, trabajadores independientes sin contrato de trabajo en el sector de la construcción, del transporte o de los medios de comunicación, obligados a darse de alta como autónomos para poder trabajar.)

5. LOS EFECTOS DE ESTOS CAMBIOS

Una primera consecuencia de estos cambios en la relación laboral, es que la estructura interna del trabajo en la empresa, se clasifica en una especie de triple nivel profesional: un núcleo estable de gestores, profesionales y técnicos, altamente cualificados, "analistas simbólicos" o procesadores de información, con empleo "seguro" y elevada remuneración. A este núcleo empresarial le asiste una periferia de trabajadores *contingentes*: auxiliares a tiempo parcial, temporales y contratados eventuales o por servicios. Un tercer

escalón se estructura a través de la externalización del trabajo en la red de subcontratistas que aportan servicios o componentes a la producción final.

En los países desarrollados, la fuerza del trabajo "flexible" o *contingente* —no empleada a tiempo completo y sin contrato permanente— es ya un tercio del total. En el Reino Unido son un 38%. En EE.UU. más de un 25% en los años noventa —desde un 20% en 1982—, y son ya un 35% en el año 2000. En Francia autoempleados, temporales y trabajadores a tiempo parcial sumaban 36,2% a principios de los noventa. Y España tiene más de un 30% de *temporales* —la mayor proporción de la UE— y dos millones largos de autónomos. Incluso en Japón el "empleo de por vida" no es más que un tercio del total, y sólo en las grandes compañías.

Una parte del empleo flexible —autoempleo y subcontratación— corresponde a actividades de alto valor añadido —consultorías, diseño, programación informática, etc.— Para estos profesionales cualificados y *conectados* en red, la flexibilidad laboral —y el concepto en boga de "empleabilidad"— tiene un valor positivo: sus habilidades profesionales y experiencia cotizan alto en un mercado laboral global del conocimiento. Pero la mayoría de *contingentes* forman un ejército de reserva de semiparados en situación de disponibilidad permanente.

La segunda consecuencia del cambio laboral es la imparable dualización que se está produciendo. Los "trabajadores del conocimiento", como los llama Alvin Toffler, ganan lo que quieren, contratan individualmente, trabajan en cualquier país del mundo. No necesitan leyes protectoras, sindicatos que los hagan fuertes, ni coberturas públicas a su enfermedad o a su vejez porque ellos prefieren cotizar sus sistemas privados. Se "escapan" de los sistemas de seguridad social y sanitarios públicos, amenazándoles con la depauperación financiera. Son los abogados, los ingenieros, los ejecutivos de procesos, los informáticos y los creadores de diseño, moda, ocio y entretenimiento. Son los "navegantes" de la red en la nueva economía. Pero no son más allá del 25 ó 30% de la fuerza laboral y, junto a ellos, se concentra un ejército de "servidores" cuya aportación manual o física está cada vez más precarizada y peor pagada. Son los limpiadores de habitaciones de hotel, camareros, guardas de seguridad y un largo etcétera de oficios, profesiones y servicios que no pueden competir con la internacionalización a través de la relocalización empresarial o que no tienen fuerza ni capacidad reivindicativa porque hay mano de obra barata disponible en el paro para sustituirlos. Las altas cifras de paro en Europa son elocuentes y constituyen un handicap difícilmente superable en la búsqueda de una relación laboral estable y justa. En el mismo plano se encuentra el hecho de que los oficios menos cualificados no pueden soportar la competencia de mil millones de trabajadores que en el mundo trabajan hoy por 10 dólares al día, o que lo harían por menos todavía.

Paul Krugman lo dice claro: "*Estamos viviendo uno de esos períodos en los que el progreso tecnológico, en lugar de generar beneficios económicos ampliamente compartidos, está ensanchando la brecha entre los que tienen*

las cualificaciones adecuadas y los que no. Favorece fuertemente a los altamente cualificados, a costa de todos los demás”.

La revolución laboral neoliberal está produciendo una erosión constante en las bases del Pacto Social que ha regido el “reparto” del poder y de la economía entre Estado y ciudadanos, en el siglo pasado. Manuel Castells ha descrito esta erosión, estableciendo los parámetros del nuevo esquema socioeconómico:

- Distribución desigual de las ganancias de productividad que permiten las nuevas tecnologías a favor del capital y de las nuevas elites. Se reducen o estancan los salarios y la capacidad adquisitiva de los trabajadores, mientras los beneficios de las empresas –y, sobre todo, de los bancos– aumentan.

- Desintegración de los mercados laborales, por la descentralización de la producción en unidades dispersas, con el desfase de las grandes concentraciones productivas y la automatización del trabajo tradicional de línea de producción. La fuerza sindical y la negociación colectiva se debilita. El capital puede automatizar o deslocalizar con relativa facilidad.

- Concentración de los procesos decisorios, creativos y generadores de conocimiento –es decir, de alto valor añadido– en unas pocas organizaciones o núcleos empresariales y académicos. El viejo sistema de *planificación* y control vertical y jerárquico de la economía es sustituido por la *programación* horizontal, más flexible y adaptable. La empresa ya no tiene unos perfiles definidos y duraderos. La diferencia ya no está en quién manda y quién obedece, sino en quién controla la información y tiene las cualificaciones necesarias y quién no.

Pero no todo son desventajas. La nueva economía, basada en la importancia del saber, en la aportación del conocimiento, revalúa la función laboral del trabajo, aumenta la autonomía del trabajador, refuerza la colaboración y el trabajo en equipo y favorece la corresponsabilización de los empleados en los proyectos empresariales, en todos los planos, desde la producción propiamente dicha, hasta la participación en beneficios y capital de la empresa. Estas fórmulas resultan imprescindibles en muchos proyectos en los que la fidelización de un amplio número de trabajadores, resultan claves para la viabilidad del proyecto mismo. Una nueva concepción de la empresa y de las relaciones humanas dentro de ellas se abre camino.

6. LAS RESPUESTAS

“Dejar hacer al mercado”, es una respuesta. Extender las virtudes tautológicas del mercado en el funcionamiento económico, a la conformación del mundo laboral en la “nueva economía”, es apostar por una estructuración dual de la población laboral, con profundas diferencias, quizás insoportables en poco tiempo, para una cultura como la europea. Es cuestionar la cohesión social, núcleo básico de la sociedad del bienestar,

construida con tanto esfuerzo a lo largo de la segunda mitad del siglo XX. Es configurar una sociedad desquiciada, vivida compulsivamente, en un trabajo cada vez más estresante, por las horas, la responsabilidad y la dependencia, que impiden conciliar familia y trabajo, trabajo y ocio, trabajo y vida en definitiva, mientras muchos malviven porque no tienen trabajo o trabajan en precario.

El hermano de Manuel, el hijo del trabajador prejubilado de nuestra historia, a finales del siglo XX, no estudió una carrera. Pongamos que fracasó en los estudios y se buscó la vida en el mercado laboral, como pudo. Al final se colocó de guarda-jurado en una empresa de seguridad (uno de los yacimientos de empleo con más futuro, en la sociedad insegura del nuevo siglo). Trabaja 12 horas al día para poder ganar 150.000. ptas. al mes. Por supuesto es temporal y aunque está afiliado a un sindicato, ni se le ocurre denunciar a la empresa por no aplicación de convenio, o por exceso de horario, porque eso significa la rescisión automática de su contrato. Su novia, es camarera de un restaurante y le ocurre lo mismo.

Pero a su vez, Manuel, casado con una compañera de facultad y padres de dos hijos, viven sin vivir. Compraron un piso en las afueras de la ciudad, y pierden 1 ó 2 horas viajando cada día a sus trabajos. No tienen guardería para los niños, porque en España el sistema público no atiende los 0-3 años. Pagan hipoteca, y servicio doméstico, además de mil gastos más. La pareja trabaja, gana bien y gasta mucho. Ella atiende, en doble jornada laboral, el hogar y su trabajo, aunque ha tenido que renunciar a su carrera profesional porque maternidad, hogar, familia y trabajo se pueden compartir de mala manera. Manuel trabaja a fondo, viaja con frecuencia, vuelve tarde por las noches, asciende y mejora en la empresa, aunque vive para ella. Ambos viven compulsivamente, la familia se resiente, son felices sólo a ratos.

El mundo laboral de estas familias lo podemos extender a miles de familias en centenares de ciudades del mundo, con condiciones laborales semejantes. Caminamos hacia esa dualización, precarización y devaluación de la relación laboral, sin remedio, si el mercado se constituye en el gran hacedor de la sociedad del futuro.

La tecnología y la globalización no pueden convertirse en castigo de la humanidad, sino en formidables instrumentos que resuelven sus viejos y más graves problemas, al tiempo que alumbran una sociedad más equilibrada y cohesionada socialmente, una vida laboral menos dual y más relajada, mejor conciliada con la familia y la felicidad.

La política, en su acepción más noble y necesaria, la intervención del Estado a través de sus poderes, el diálogo social entre empleadores y sindicatos, el pacto y la regulación colectiva, son de nuevo instrumentos imprescindibles para gestionar la sociedad laboral en la nueva economía. La Unión Europea no deja de señalar la necesidad de establecer referentes y orientaciones para mejorar la calidad del empleo, para evitar las galopantes muestras de

dualismo laboral y para incorporar a la regulación protectora del Derecho del Trabajo, las cada vez más frecuentes figuras de "autónomos dependientes" o autónomos a la fuerza, injustamente sometidos a la regulación mercantil.

La revisión y revitalización del papel del Estado y del diálogo social, debe ir acompañado de dos grandes transformaciones en el Sindicalismo y en la Empresa.

El papel del sindicalismo en este nuevo escenario exige una profunda reflexión. Schröder, el canciller alemán, lo ha planteado en su país, al proponer recientemente una nueva regulación de la representación sindical en la empresa. No puede olvidarse que la debilidad sindical y la individualización de las relaciones laborales pueden dejar sin defensa alguna a los millones de asalariados menos cualificados, es decir, a los que peor compiten en la relocalización empresarial y resultan más afectados por el dumping social de la globalización.

Pero eso exige también una modernización interna, una revisión conceptual desde los propios sindicatos. Acometer el reto de su dimensión internacional y el fortalecimiento de su unidad de acción supranacional, es imprescindible. Reconvertir muchas de sus funciones a los cambios tecnológicos y a las transformaciones culturales del trabajo en el siglo XXI, es urgente. Revisar la vieja concepción antagonista con la empresa y concebir ésta como un emprendimiento común, para empleados y directivos, resulta inaplazable. Aprovechar la importancia del factor humano en la nueva economía, para desarrollar nuevas formas de participación, en gestión, beneficios y capital es una espléndida oportunidad.

Todo ello requiere también una política, un discurso, unos valores. Las instituciones no pueden estar lejos o calladas ante estos retos. Hay que favorecer esta modernización sindical, haciendo lo posible por su fortalecimiento y sobre todo por su implantación e influencia en la nueva dimensión internacional de la globalización.

¿Y la empresa?. La empresa ha dejado de ser el crisol del conflicto social para pasar a ser un lugar de colaboración y trabajo en equipo. La confluencia de intereses y las mejoras de productividad, pasan indefectiblemente por toda una nueva ingeniería social que diluirán progresivamente las fronteras entre capital y trabajo, a través de variadas fórmulas de socialización de la empresa especialmente entre los niveles cualificados y directivos.

Pero los cambios de la empresa vendrán también impulsados por las exigencias del mercado. Estamos en una sociedad "marquista". Todos los productos de las empresas están sometidos al análisis crítico de la sociedad, a las exigencias de los consumidores, como lo están igualmente sus decisiones. La empresa no puede desconocer el contexto social en el que produce y en el que vende sus productos. Muchas de las medidas propuestas por el Gobierno Francés ante la avalancha de despidos masivos en el comercio o en la alimentación (Marck, & Spencer, Danone) y los que se anuncian para el sector

electrónico y tecnológico, son la respuesta de un gobierno progresista a actuaciones unilaterales de las empresas con gravísimas repercusiones en el empleo del país, en miles de familias, en localidades importantes y en políticas públicas fundamentales. En consecuencia, esas decisiones deben ser moduladas y deben tener consecuencias para la responsabilidad de la empresa en amortiguar y asumir sus costes socioeconómicos.

Conforme crece el poder de las empresas, por la alta concentración de capital y el creciente oligopolio de los sectores productivos, crece la exigencia social a las empresas. Por sus actuaciones ecológicas, por los compromisos con el entorno social, por el nivel de cohesión y satisfacción interior de sus empleados, por el grado de colaboración en el codesarrollo de los países a los que vende, cada día crece la idea de la acción social de la empresa, o si se prefiere de la empresa social.

El objetivo puede resultar ingenuo o incluso antagónico a la función especulativa del negocio o a la simple obtención de beneficio que se atribuye a la naturaleza misma de la acción empresarial. Sin embargo, se está abriendo paso una exigencia desde los mercados, a veces incluso desde los fondos financieros, (fondos éticos) para que una empresa y sus marcas sean percibidas agradablemente por la sociedad. Porque cumple ecológicamente determinadas exigencias en materia de productos y producción o porque asegura en sus relaciones laborales, una exquisita igualdad entre hombres y mujeres, porque no hay explotación infantil, porque sus trabajadores son accionistas, porque dedican parte de sus beneficios a determinados objetivos solidarios o cooperativos, etc.

Por último, es precisa una reflexión sobre la jornada laboral. A lo largo de la historia, la jornada laboral se ha ido reduciendo impulsada por la tecnología y el movimiento obrero que aspiró siempre a trabajar menos para vivir más. La primera revolución industrial redujo la jornada de 80 a 60 horas semanales. Al final del siglo XIX, con la electricidad y el fordismo se redujeron a 48 horas semanales y después de la Segunda Guerra Mundial, a 40. No parece lógico, que con los enormes incrementos de productividad que proporciona la revolución tecnológica actual, estemos aumentando progresivamente nuestra jornada laboral en EE.UU y en Europa. Porque no sólo estamos trabajando más compulsivamente, sino que estamos trabajando más horas en un constante aumento de las jornadas laborales pactadas y efectivas.

La reducción de jornada no es la panacea contra el desempleo, pero inteligentemente planteada, a través de la negociación colectiva y en una tendencia internacional, puede resultar objetivamente una medida favorecedora del empleo. Pero su incorporación al debate sociolaboral responde sobre todo a la necesidad de hacer compatible familia y trabajo y liberar a la mujer de la doble jornada doméstica para asegurar realmente su igualdad profesional.

Notables autores vienen preconizando un avance global hacia la reducción de la jornada laboral como un instrumento profundamente liberador de las

nuevas hipotecas físicas y psíquicas que genera el trabajo en la nueva economía, (horas de viajes, horas de trabajo, fuertes síntomas estresantes, altas responsabilidades individuales, etc.) y como un tránsito hacia una sociedad en la que se recupere ciudadanía, convivencia, trabajo voluntario, a través de lo que Rifkin llama el nuevo contrato social basado en la potenciación del tercer sector y Ullich Beek llama el trabajo cívico. Siguiendo al autor alemán: "sólo si se logra transformar la nueva precariedad de las formas de ocupación en un derecho a la actividad remunerada discontinua, a elegir el tiempo, a una nueva soberanía del tiempo de trabajo incrustada en las condiciones salariales vigentes, podrán surgir y garantizarse nuevos espacios libres en la nueva relación armónica entre trabajo, vida y acción política. Así, cada cual podrá compaginar y configurar autónomamente su vida con las exigencias y pretensiones de los demás, en un espacio temporal de uno o más años, en el ámbito de la familia, la actividad laboral, el ocio o el compromiso político".

La nueva sociedad laboral es una sociedad de riesgo y de oportunidades. La Flexibilidad traslada los riesgos de la economía al individuo. La Desregulación abandona a su suerte al que sale del circuito afortunado del trabajo de calidad. Pero en nuestra mano está que la sociedad laboral que estamos dejando atrás, pueda abrir un espacio esperanzador a un desarrollo económico que compagine seguridad con libertad para todos.