

4. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN EL MARCO DE LAS METAMORFOSIS DE LA NORMA SOCIAL DEL TRABAJO

Carlos Prieto (UCM)

RESUMEN

La cuestión sobre la evolución actual de las condiciones de trabajo tiene relación directa con las condiciones de la crisis actual pero también con las normas que rigen el salario y el empleo. En este artículo se desarrolla la genealogía de la actual norma salarial del empleo en España. Se repasan sus fases clave de constitución, transformación y crisis históricas, incluida la etapa final de la denominada fase "flexibilizadora" que, como se argumentará, representa la instauración de un orden social distinto del salarial y que forma parte de la (contra) revolución neoliberal a la que asistimos en las tres últimas décadas.

RESUM

La qüestió sobre l'evolució actual de les condicions de treball té relació directa amb les condicions de la crisi actual, però també amb les normes que regeixen el salari i l'ocupació. En aquest article es desenvolupa la genealogia de l'actual norma salarial de l'ocupació a Espanya. Es repassen les seves fases clau de constitució, transformació i crisi històriques, inclosa l'etapa final de l'anomenada fase "flexibilizadora" que, com s'argumentarà, representa la instauració d'un ordre social diferent del salarial i que forma part de la (contra) revolució neoliberal que hem presenciat durant les tres últimes dècades.

ABSTRACT

The issue concerning the present development of labour conditions is directly related to the conditions of the ongoing crisis but also to wage and employment regulations. This paper focuses on the genealogy of the current Spanish wage standards for employment. The different historical formative, transformational and crisis periods are reviewed, including the final period known as "flexibilization", which, as will be argued, represents the introduction of a new social order, different to the wage era, that as such belongs to the neoliberal (counter) revolution that we are witnessing in the last three decades.

Uno de los procedimientos de producción de conocimientos que se han demostrado más fructíferos en sociología es aquel que recurre al estudio de la genealogía del fenómeno social que se investiga. Genealogía que significa no sólo hacer su historia sino, ante todo, mostrar cómo se ha ido construyendo en el devenir del tiempo o, mejor, cómo ha sido el resultado – siempre inacabado - de la

conflictiva interacción entre actores e instituciones. Es importante, además, señalar que ese “resultado” no consiste sólo en cambios y transformación de instituciones sino también, en la invención y desarrollo de categorías con las que pensar el ordenamiento social. Pues bien, aquí se plantea como objeto de análisis el proceso de construcción, transformación y de crisis históricas de una de las instituciones centrales de los así llamados Estados del Bienestar: la de la norma salarial (o fordista) del empleo.

Una ventaja complementaria, no menor, de abordar los Estados del Bienestar y de las instituciones que los integran en términos genealógicos consiste en que de ese modo aparecen con mucha más claridad las claves de la lógica – y las fuerzas sociales – que se hallan detrás de su constitución. En nuestro caso la clave estará en la transición de un orden social “liberal” (clásico) basado en la autonomía de la esfera civil – y, en particular, de la economía – a otro en el que la intervención del Estado en dicha esfera se convierte en una pieza fundamental del orden.

La argumentación se desarrolla en tres partes. En la primera, se trata del momento histórico que señala el final de la norma mercantil del trabajo y la constitución de las bases y principios políticos de la futura norma fordista/salarial; tomaremos la Ley de Accidentes de 1900 como expresión y prueba de este cambio. En la segunda, se expondrán los rasgos que caracterizan la norma salarial de empleo en España haciendo énfasis en su retraso histórico con relación a otros países europeos y en su relativa fragilidad; se tomará la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980 como su expresión y concreción más explícita. En la tercera, se hará referencia a la crisis de la norma salarial y a la constitución de una nueva norma social de trabajo, la norma flexible/empresarial, en la que juega un papel central el concepto de flexibilidad; el contenido de la Ley de Reforma Laboral del 10 de febrero de 2012 es la prueba más clara de este cambio radical, cuya versión definitiva ha sido publicada en el BOE del 6 de julio: Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

1. De la norma mercantil del trabajo a los orígenes de la norma fordista/salarial: la Ley de accidentes de 1900 como síntoma del cambio

Los Estados del Nuevo Régimen se instituyen en la Europa de los siglos XVIII y XIX como Estados liberales. En un orden social liberal el Estado debe ocuparse de la felicidad y el bienestar de sus ciudadanos, pero sin intervenir en sus relaciones. Los ciudadanos son individuos libres, iguales y soberanos que se relacionan entre sí en todo tipo de ámbitos sociales y muy en particular en el económico. Las relaciones interindividuales se sellan con contratos y estos cumplen la función de la ley; no hay más ley que la de los propios contratos. En el modelo de Estado Liberal, de esas relaciones libres y autónomas entre individuos debería surgir el mejor orden social en el que pueda pensarse y su mejoramiento permanente.

Y, sin embargo, no todo fue lo bien que debía ir en el Nuevo Régimen. La “cuestión social” fue el síntoma más claro de ese disfuncionamiento. Entiéndase por “cuestión social” las duras condiciones de trabajo y de vida de quienes vendían su fuerza de trabajo a cambio de un salario y/o la presión reivindicativa (y hasta revolucionaria) de las organizaciones obreras frente al orden liberal, lo cierto es que esa cuestión social se convirtió en el mayor reto al que tuvieron que hacer frente los Estados liberales para mantener el orden. Sólo pudieron conseguirlo cambiando su forma de concebir y tratar la relación entre “individuos” en la esfera de las relaciones laborales y la relación del propio Estado con el mundo de la fábrica. El proceso de cambio en Europa fue largo pero ya a finales del XIX estaba a punto el cambio de paradigma. El síntoma probablemente más claro de que era así fue que, al menos en tres países europeos – Inglaterra, Francia y España – se aprobará, casi al alimón, una ley que expresaba y marcaba el nuevo rumbo: en 1898 se aprueba la Ley de Accidentes en Inglaterra y en Francia (Ewald, 1986) y sólo dos años después, en 1900, en España (Bilbao, 1997).

No es el lugar de explicitar el contenido de la ley española. Baste con decir que si hasta el momento de su promulgación la responsabilidad del accidente en el trabajo era tratado siguiendo criterios “civilistas” – el responsable tenía que ser el culpable y el primer culpable siempre era el propio operario -, a partir de la nueva ley la responsabilidad sólo podía ser la de la empresa. Y sólo podía ser la de la empresa porque en la fábrica dejaban de relacionarse individuos iguales para relacionarse miembros de dos clases sociales desiguales y el Estado debía proteger a los de la clase débil - los operarios – frente a los la clase fuerte, los patronos. Esta ley supone así una ruptura radical con la forma de ver y tratar las relaciones sociales en un Estado liberal. La lectura de la ley nos transporta a un mundo de supuestos sociales y de proyectos de sociabilidad que poco o nada tienen que ver con los del orden liberal anterior. Detengámonos en señalar los aspectos en que es más visible y neta la ruptura.

- Para empezar, la ley tiene por objeto proteger no ya a ciudadanos “menores”, como lo hacía la Ley de 13 de marzo del mismo año a favor de los niños y las mujeres, sino a todo tipo de obreros y operarios que “ejecuten habitualmente un trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena” (Art. 1), es decir, también a *ciudadanos adultos que, por principio, gozaban de plena capacidad para decidir y pactar* (y hasta con derecho a voto en los comicios electorales desde 1890). Es la primera vez que el Estado español se atreve a dar en un texto legislativo este paso de gigante. Todavía en el texto de un decreto de 1913 se señalaba cómo “la reglamentación del trabajo de los adultos (es) uno de los problemas más difíciles para el legislador y para el gobernante”. Dar el paso legislativo hacia la protección de obreros, que eran ciudadanos adultos, suponía, pues, una verdadera ruptura con el modo de concebir el orden social y su construcción desde el Estado. No es el único punto de ruptura.

- Dos. No se trata sólo de proteger a un adulto (el “operario”) responsabilizando a otro (el “patrono”) de ciertos posibles efectos negativos resultantes de su relación sino de hacerlo *de un modo imperativo* (“serán nulos y sin valor toda renuncia a los beneficios de la ley y todo pacto contrario”) a pesar de que en el origen de dicha relación se halla un contrato voluntario (“de arrendamiento de servicios”) sellado entre dos personas libres, autónomas e iguales. De nuevo por primera vez, se establece en una normativa pública referida a un contrato privado cuyo contenido no puede ser no ya fijado sino ni siquiera modificado por las partes que lo han firmado libremente. El contrato de trabajo no es un contrato entre individuos autónomos, iguales y libres. Se rompe así con uno de los principios centrales constitutivos del orden liberal. Frente al principio liberal de que “la voluntad es la ley del contrato” (Alonso Olea, 1960: 105), he aquí una ley que de un modo explícito impone obligaciones por encima de la voluntad de los individuos.

- Tres. En la ley los sujetos de la relación en cuyo marco se trata de la accidentalidad no son tratados como individuos o como personas libres y autónomas, sino como individuos “*socialmente determinados*” (Bilbao, 1997: 42). El uno es el “patrono”, “el particular o Compañía, propietario de la obra, explotación o industria donde el trabajo se preste”; el otro el “obrero”, el “operario”, “todo el que ejecuta habitualmente un trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena” (art. 1). Al definirlos y tratarlos como “patrono” y “obreros” se cierra toda posibilidad de intercambiabilidad: definitivamente nos hallamos ante dos sujetos *distintos* y señalados como tales o, más precisamente, como dice Bilbao, ante la “representación de dos categorías sociales” (Bilbao, 1997: 75) claramente diferenciadas. Y he aquí lo más significativo: son definidos como distintos porque son considerados insertos en una relación que implica *desigualdad*; patronos y obreros son distintos por que son *desiguales*. Uno es el fuerte y ocupa la posición de supraordinación, el patrono, el otro, es el sujeto débil y ocupa la posición de subordinación, el obrero. De ahí que, a diferencia de la lógica que preside cualquier asignación de responsabilidad ante un accidente en el que intervienen varias personas, aquí no haya duda de quien sea siempre el responsable y quien debe hacerse cargo de las consecuencias del mismo: “el patrono es el responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios...” (art. 2) y “quedará obligado a destinar al obrero una indemnización...” (art. 4). El obrero accidentado no es en ningún caso el responsable y es el beneficiario de la indemnización (“Los obreros tendrán derecho a indemnización por los accidentes...”, art. 4). El accidente que “el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo por cuenta ajena” (Art. 1) ha dejado definitivamente de ser un accidente que acaecía *en* el trabajo y en el que esta circunstancia era estrictamente aleatoria para ser un accidente *de* trabajo, en el que el “trabajo” le da un carácter estrictamente excepcional.

- Cuatro. En el orden social liberal clásico la responsabilidad de las personas frente a un daño se hallaba inextricablemente unida a la *culpabilidad*. El responsable era el culpable y lo era en la medida de su culpabilidad. Lo mismo sucedía, como se

indicaba un poco antes, en el caso de los accidentes “por consecuencia del trabajo”. En caso de litigio bastaba recurrir al Código Civil. La responsabilidad de una posible atención recuperadora del afectado se hallaba ligada a la culpa. El trabajador, en tanto que individuo autónomo que contrata libremente la realización de una actividad para otro, igualmente libre y autónomo, sabía – debía saber – a qué se exponía. De ahí que, salvo prueba expresa de lo contrario, culpa y responsabilidad recayeran sobre sus espaldas. La Ley de 1900 rompe radicalmente, como lo había la francesa dos años antes, con esa concepción y tratamiento del accidente laboral. No se trata sólo, como acaba de indicarse, de que el patrono sea el responsable del accidente. Se trata de un modo muy particular de la responsabilidad del patrono ya que aparece desligada de cualquier referencia a una posible culpabilidad; una anomalía inconcebible en el orden liberal clásico: *responsabilidad sin culpabilidad*. Con la evacuación de la culpa del espacio de las relaciones de trabajo por cuenta ajena y la asignación de la responsabilidad a una de las partes de la relación por el hecho de ocupar una determinada posición, se hace ver que dicho espacio deja de ser considerado como un mundo en el que se relacionan individuos libres. Lo relevante es, por así decirlo, la estructura relacional y el lugar que se ocupa en ella. Anteriormente, escribe Bilbao, “la fábrica, lugar donde (empresario y trabajador) entraban en contacto, no tenía otra significación que de espacio físico de la producción. La puerta de la fábrica era un simple lugar de tránsito, de entrada y salida. La aparición (de esta nueva norma), como excepción al código civil, estuvo asociada a un cambio de significación de la puerta de la fábrica. Ya no era un simple lugar de tránsito sin consecuencias, sino la señal que dividía dos mundos. El mundo de la producción, establecido sobre la relación desigual, y el mundo exterior a la producción, el de los individuos libres e iguales” (Bilbao, 1997: 42).

- Finalmente, se establece que el Estado podrá y deberá intervenir en el interior de la fábrica, un espacio social considerado anteriormente como estrictamente privado y, por lo tanto, ajeno a toda posible intervención estatal, para imponer medidas preventivas por encima de la voluntad del patrono.

La Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 ocupa una posición crucial en la historia de la construcción de regulación social de la protección de las condiciones de trabajo asalariado y del propio trabajador. No sólo es en sentido estricto y material la primera ley laboral. Es, además, *una ley con carácter fundacional*. Por primera vez en la historia de España – y de otros países europeos - se vuelcan en una ley los principios y criterios que van a inspirar la reforma social que irá implementándose a lo largo de todo el siglo XX. Los viejos principios y prácticas de una economía de propiedad, iniciativa y acumulación *privadas* montados sobre el pilar del *capital* se verá corregidos por la invención y activación de nuevos principios y prácticas de propiedad¹, iniciativa y acumulación *sociales* montados sobre el pilar del *trabajo* y

¹ El concepto de “propiedad social” procede de Castel (1995, cap. VI).

de los trabajadores, originándose así un orden social distinto del anterior en el que el trabajo (asalariado) y la figura del trabajador llegará a ocupar un lugar central..

La ley de accidentes mantiene así el orden de una economía de propiedad, iniciativa y acumulación privadas como base del nuevo orden social, pero, a la vez, lo corrige substantivamente con la implantación en el ámbito de las relaciones de trabajo de reglas y principios de funcionamiento en clara ruptura con los precedentes. Esa ruptura se concreta en una forma de concebir y tratar el trabajo asalariado y a la figura del trabajador que incorpora cuatro principios relacionados entre sí y en clara disonancia con los aplicados en el ordenamiento liberal anterior:

- Frente a la idea de que el trabajo es una mercancía como las demás, *desmercantilización*.
- Frente a la idea de que las relaciones entre “patronos” y “obreros” son relaciones entre individuos iguales, *desindividualización* (patronos y obreros son clases sociales desiguales) y *colectivización* (reconocimiento de las organizaciones sindicales como actores legítimos de la relación salarial).
- Frente a la idea de que el patrono dispone libremente del trabajo de sus operarios y, por lo tanto, de ellos mismos, *desjerarquización*. La protección del trabajo y del trabajador debe imponer e impone límites al poder patronal, bien por decisión de los poderes públicos bien mediante la negociación colectiva.
- Frente a la idea de que las relaciones entre patronos y operarios son y deben ser autónomas e independientes de toda intervención estatal, *intervencionismo* de los poderes públicos. .

La presión y las luchas reivindicativas de las organizaciones obrera lideradas por la Unión General de Trabajadores y la Confederación Nacional del Trabajo desde los inicios del siglo XX hasta la Guerra Civil y por aquella y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras una vez concluida en los 70 del siglo pasado la dictadura franquista, harán que estos principios terminen por ir siendo incorporados, en grados diversos, a todas las dimensiones de la relación salarial. Su expresión adquirirá la forma de derechos sociales y se hará presente en el ámbito jurídico como un derecho positivo particular, ajeno a la lógica del derecho civil, que regulará tanto las relaciones individuales de trabajo como las colectivas y las prestaciones de la Seguridad Social.

Como se ve, el paso de una norma mercantil de trabajo a una norma salarial del trabajo no tiene nada que ver con el objetivo de crear más o menos empleo sino de transformar en profundidad el sentido mismo de las relaciones de trabajo asalariado. Esas relaciones dejaban de estar regidas por principios inscritos en el

orden liberal para serlo por criterios surgían de un nuevo orden que las convertía en un ámbito excepcional y que “contaminaba” a la sociedad en su conjunto: frente a la norma mercantil del trabajo se ponían los fundamentos para una norma salarial y frente a un Estado y una sociedad liberal se fijaban las bases para un Estado social o salarial.

2.- *La norma social fordista del trabajo y el Estatuto de los Trabajadores de 1980: “pleno empleo de buen empleo”*

La particular historia de la sociedad española con su Guerra Civil de 1939 a 1939 y la larga dictadura política hasta 1975 hará que los principios de regulación del orden laboral inaugurados en 1900 no lleguen a consolidarse y ponerse en práctica en su totalidad hasta la segunda mitad de los 70 del siglo pasado. El momento de la implantación final de la norma salarial de trabajo no sólo tiene lugar con un importante retraso en relación con la mayor parte de los países europeos sino que, además, coincide con el inicio de su crisis. De ahí que resultara una norma de frágil consistencia (y corta duración). El contenido de la norma salarial del trabajo (o del empleo) en España se formaliza y se hace visible en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Básica de Empleo, ambos de 1980. “Estas leyes son la expresión jurídica de los rasgos que definían el ser y el deber ser del empleo en una sociedad democrática tal y como era concebida en la sociedad española en el momento de la transición política” (Prieto, 2009: 56).

Del análisis de estas normas puede concluirse que los principales rasgos de aquella norma salarial son los siguientes: a) una apuesta a favor del pleno empleo (a pesar de las elevadas tasas de paro); b) la estabilidad del empleo (el contrato indefinido como norma y una elevada penalización a la empresa por el despido improcedente); c) una jornada laboral a tiempo completo (importantes limitaciones para los contratos a jornada parcial); d) la constitución de un sindicalismo con fuerte representación institucional (y, a la vez, de escasa afiliación); y e) una protección social del desempleo relativamente extensa pero con bajas tasas de reposición salarial (y, en general, bajos salarios). Así pues, junto con el pleno empleo, la estabilidad del empleo y el trabajo a jornada completa eran concebidas como “piezas clave de un orden social en el que la actividad de trabajo (asalariado) y la figura del trabajador ocupaban/debían ocupar un lugar central. Como norma un verdadero trabajo y un empleo auténticos no podían ser a tiempo parcial y/o de duración determinada. Se consideraba que estos tipos de empleo implicaban en sí mismos un juicio moral que degradaba tanto al trabajo como al trabajador. El empleo “temporal” no ofrecía más que inseguridad económica, el empleo a tiempo parcial insuficiencia, y el empleo a tiempo temporal y a tiempo parcial inseguridad e insuficiencia. Ahora bien, ni la insuficiencia ni la inseguridad debidas al empleo podían ser propiedades sobre las que construir un orden de relación salarial

aceptable democráticamente” (Miguélez y Prieto, 2008). La fórmula de “pleno empleo de buen empleo” resume bien su sentido global.

Cuatro circunstancias contribuyeron a que la vigencia plena de la norma fordista-salarial del trabajo fuera de corta duración. En primer lugar, un fuerte incremento del paro ya en la primera mitad de los ochenta cuya tasa llega a superar en 1984 el 20% de la población activa. En segundo lugar, la persistencia de una estructura y modelo productivos de escasa capitalización y bajo nivel tecnológico en la que apoyar una norma salarial de empleo sólida. En tercer lugar, una trama de relaciones laborales en la que el sindicalismo tiene escasa incidencia en la mayor parte de los centros de trabajo². Y en cuarto lugar, y no menos importante, la emergencia en el ámbito europeo – y en todo el mundo desarrollado - de una nueva propuesta de norma social de empleo anclada en la categoría de “flexibilidad” (Boyer, 1986; OCDE, Informe Dharendorf, 1987), pieza principal del modelo de “flexiguridad” propuesto posteriormente por la UE y asumido por los gobiernos españoles. A esta nueva norma social se refiere el párrafo siguiente.

3.- Hacia la “flexiguridad” del empleo o la persistente marcha hacia una norma social de empleo de inspiración neo-liberal

No es posible tratar aquí en profundidad el significado social y político de la norma flexible-empresarial del empleo (y, más en concreto de su flexiseguridad). Lo han hecho muy bien otros investigadores sociales (por todos, Keune y Serrano, 2010 y Méda, 2009). Nos limitamos a resumir el sentido profundo de la misma con unas palabras de Bilbao: la norma flexible-empresarial del empleo es “la expresión de una nueva *doxa* que cambia el orden de las prioridades políticas: si según la *doxa* anterior la empresa debía adaptarse a las exigencias del (buen) empleo, según ésta es el empleo el que debe adaptarse a las necesidades de las empresas. Desde el punto de vista de la política económica es el paso de la política de la demanda a la de la oferta (Bilbao, 1999)”

El inicio del camino para la implantación de una nueva norma social de trabajo se inicia ya a mediados de los años ochenta del siglo pasado con la Ley 32/1984 que abre a las empresas la posibilidad de contratar temporalmente sin causa y sin límite. El “éxito” de la contratación temporal hecha posible por la Ley va a ir más allá de las expectativas más optimistas de sus promotores³. Si, según algunas estimaciones, los contratos temporales no llegaban en 1984 al 8% del total de asalariados, en 1987 el porcentaje será ya del 15% y en 1991 del 32%. Es así como

² Para un análisis comparativo de la introducción de la flexibilidad del empleo en Europa en el que se resalta el papel de las relaciones laborales ver Miguélez y Prieto (2009).

³ Para un análisis de la contratación temporal en España y de su significado puede verse Miguélez y Prieto (2008).

los contratos temporales van a instalarse masivamente en la escena del mercado de trabajo español.

La reforma flexibilizadora de 1984 será seguida, pocos años después, de otras dos dirigidas a la flexibilización de ámbitos laborales distintos, las dos realizadas en una nueva fase de fuerte crecimiento del paro, entre 1991 y 1995. La primera se concretará en el Decreto-Ley 1/1992 que tendrá como finalidad “la racionalización del gasto en protección del desempleo” y que implicará una reducción del nivel de protección de los parados. Hasta ese momento, la duración de la prestación contributiva era la mitad del período cotizado, en adelante lo será sólo de un tercio, con una duración máxima de dos años. Antes el importe de la prestación era inicialmente del 80% de la base reguladora durante los 6 primeros meses, ahora lo será del 70% y al cabo de seis meses se verá reducida al 60%. La segunda se plasmará en la Ley 11/1994, que va a modificar profundamente el Estatuto de los Trabajadores de 1980 con la intención de adaptar su contenido normativo a las necesidades de la “nueva economía”. El propio texto de la Exposición de motivos de la ley pone sobre la pista de esta nueva orientación: “No se puede ignorar que la vuelta al crecimiento económico y a la mejora de la competitividad de las empresas, en tanto que pilar indispensable del mantenimiento y del crecimiento del empleo, requieren, además de medidas económicas, que se emprenda la reforma del cuadro institucional de la relación de empleo, con el fin de (...) permitir (...) la adaptabilidad a los cambios de los procesos productivos y a las innovaciones tecnológicas”. Promulgada en medio de la mayor crisis del empleo de los tiempos democráticos (25% de desempleo, 34% de contratos temporales), la Ley 11/1994 busca una salida concediendo a las empresas un poder de control de la gestión de la fuerza de trabajo mucho más amplio del que tenían hasta entonces, ante todo ampliando sustancialmente la flexibilidad interna, pero sin dejar por eso de abrir nuevas vías a la flexibilidad externa.

Habrán más reformas laborales⁴. Y casi todas, salvo aquellas que tiene por objeto facilitar la conciliación entre la “vida profesional y familiar”⁵, avanzan en la misma dirección y, con y como las anteriores, comparten la idea de que el mercado de trabajo español es muy poco eficiente (crea poco empleo, muy segmentado y de mala calidad) y que lo es porque su regulación jurídica induce a la rigidez. Se requiere, por lo tanto, una regulación que inyecte en el mercado de trabajo mayores dosis de “flexibilidad” laboral. Si hay una norma jurídica que ha supuesto el asentamiento radical de esta flexibilidad es el Decreto Ley de Reforma Laboral del 10 de febrero de 2012, una reforma que, según el Preámbulo de la misma, se inspira expresamente en la idea de “flexiguridad”. Se indican a continuación los

⁴ Un documento elaborado por la Fundación 1º de Mayo contabiliza 52 reformas jurídicas del mercado de trabajo desde la promulgación del primer Estatuto de los Trabajadores en 1980.

⁵ La consideración y reordenación de las relaciones de género que tiene lugar en los años 90 y dos mil es un punto crucial en las relaciones de empleo en el que no podemos entrar aquí

cambios más significativos que introduce en la regulación de las relaciones de empleo⁶:

- La nueva Ley facilita la ruptura unilateral de la relación laboral por parte de la empresa mediante varios procedimientos:

- Reduce sustancialmente el coste de los despidos individuales improcedentes y suprime la autorización administrativa en los expedientes de regulación colectiva.
- Las causas económicas alegadas por la empresa son razón suficiente para rescindir, individual o colectivamente, los contratos de trabajo indefinidos. Basta con que se dé una reducción de las ventas durante tres trimestres seguidos.
- Se amplía a un año el período de prueba para aquellos (nuevos) contratos indefinidos que realicen las empresas de menos de 50 trabajadores, lo cual permitirá a la ruptura de la relación laboral por parte de la empresa sin ningún tipo de condicionamiento.

- Se incrementa el poder y la capacidad de la empresa para modificar – a la baja, se supone – las condiciones sustantivas de empleo en los centros de trabajo: las condiciones sustantivas se refieren a la jornada, a la categoría laboral y al salario.

- La reducción del poder colectivo de los trabajadores (y el consiguiente aumento del poder empresarial) se manifiesta de un modo especial en la nueva regulación de la Negociación Colectiva. A) Una vez superado el periodo de vigencia formal de un convenio, en caso de que no sea sustituido por otro, dejará de aplicarse una vez transcurridos dos años, momento a partir del cual los trabajadores dejarán de estar protegidos por ningún de norma que no sea la general. B) La preeminencia concedida a los convenios de empresa sobre los de rama y sector (netamente predominantes en la actualidad), un ámbito aquel en el que, en la mayoría de los casos, las relaciones de fuerza se desequilibran en favor de la empresa.

Siguiendo la pauta de casi todas las reformas laborales promulgadas desde la segunda mitad de los años 80, el conjunto de medidas de “reforma laboral” y orientadas, sobre el papel del BOE, a facilitar la creación de empleo (y a la reducción de su dualización) la de febrero de 2012 no sólo supone una continuación en los procesos reformistas (o contra-reformistas) que favorecen la re-mercantilización del trabajo, la individualización y descolectivización (desindicalización) de la relación salarial, el incremento del poder jerárquico-empresarial frente a los trabajadores y el retraimiento de los poderes públicos sino una radicalización casi extrema de los mismos.

⁶ Pueden encontrarse más ampliamente expuestos otras publicaciones como

4.- *El sentido del cambio*

Son muchos investigadores sociales que dudan de que las medidas “flexibilizadoras” de la nueva reforma laboral vayan a producir en el mercado de trabajo español los efectos que pretende de incrementar y mejorar el empleo (Economistas frente a la crisis, 2012). Sin embargo, más que el sentido puntual de esta nueva norma de regulación jurídica del trabajo y del empleo – y aun de las anteriores – lo que interesa desentrañar es el sentido histórico de la evolución y de los cambios de normas sociales de trabajo y empleo en los que se inscriben y que encarnan, lo que podríamos llamar, parafraseando a Castel (1995), sus “metamorfosis”.

La argumentación que se ha desplegado en este artículo tiene por objeto precisamente avanzar en esta línea de investigación. Se señalaba en la primera parte que la construcción política, en la transición del siglo XIX al XX, de una nueva norma social del trabajo en clara ruptura con la norma mercantil original supuso, ante todo, una quiebra de los principios y las reglas del orden liberal que regían la relación de trabajo asalariado. Los principios que inspiraban esa nueva norma hablaban, precisamente, de desmercantización, de desindividualización, de desjerarquización, de colectivización (sindicalización) de las relaciones de trabajo asalariado y de intervencionismo de los poderes públicos en su regulación para así poder hacer frente y reequilibrar la desigualdad original entre “patronos” y “operarios”. Y fue su activación permanente, consecuencia de la presión reivindicativa del movimiento obrero, la que hizo posible la construcción de la norma fordista/salarial del empleo, clave para la inserción social de la clase trabajadora en una sociedad con economía capitalista como la española. Desde la segunda mitad de los ochenta del siglo pasado hasta aquí el discurso y la práctica de la flexibilidad laboral y la tendencia a la implantación de una norma flexible/empresarial del empleo se inspiran en principios y reglas que suponen la negación de los anteriores y una reactivación de los que les precedieron históricamente. Los pasos que se vienen dando en la senda de la mercantilización, individualización, rejerarquización y descolectivización (desindicalización) de las relaciones de empleo y de la inhibición de los poderes públicos son pasos que van mucho más allá del contenido de la norma flexible-empresarial del empleo que actúa como referente. Su objetivo formal es el de facilitar a las empresas la gestión económica del empleo y así facilitar su creación pero los medios que se ponen en marcha van mucho más allá puesto que conducen a un orden social basado en principios similares a los del Estado liberal del Antiguo Régimen. La excepcionalidad de la “fábrica” camina hacia su final. No nos hallamos sólo ante la simple implantación y consolidación de una nueva norma social de empleo puesta en acto con el objeto de crear empleo, sino frente a la (re)instauración un orden social distinto del salarial. Si no se detiene este proceso, no sabemos si se creará o no empleo, pero lo que sí sabemos es que será otro empleo. Y otro Estado. Y otra sociedad. Por eso es muy coherente que, desde la ciencias sociales, muchos

investigadores definan los cambios a los que está siendo sujeta la relación salarial y la sociedad entera como de (contra)revolución neo-liberal. Poco a poco, la consideración de que las relaciones de empleo son relaciones entre dos clases sociales distintas y desiguales y de que sólo se puede producir y reproducir una sociabilidad ordenada mediante la protección de clase asalariada frente la clase empresarial y al orden “anárquico” del mercado va siendo sustituida por otra según la cual las relaciones de empleo no son otra cosa que las relaciones laborales entre individuos “libres y autónomos”. No parece que todo el mundo sea consciente de esta trayectoria societal. Por si acaso, convendría no olvidar la famosa máxima de Lacordaire según la cual: « Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit ». Podríamos estar avanzando hacia un ordenamiento social de individuos libres y, a la vez, oprimidos por la libertad.

BIBLIOGRAFIA CITADA

- Alonso Olea M. (1960), *Derecho del trabajo*, Barcelona, José M^a Bosch, 2 tomos
- Ashford D. E. (1989), *La aparición de los estados de bienestar*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Bilbao A. (1997), *El accidente de trabajo*, Madrid, Siglo XXI
- Bilbao A. (1993), *Obreros y ciudadanos*, Madrid, Trotta
- Boyer R. (dir.) (1986) *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard
- Ewald F. (1986), *L'Etat-providence*, Paris, Grasset
- García Pelayo (1991), *Las transformaciones del Estado contemporáneo*, Madrid, Alianza Editorial
- Keune M. y Serrano A. (2010), The power to name and the struggles over meaning: the concept of flexicurity,
- Meda D. (2009), Flexicurity: quel équilibre entre flexibilité et sécurité, *Droit Social*, 2009, nº 7-8
- Miguélez F. y Prieto C. (2008), L'autre côté de la croissance de 'emploi: une précarité qui se perpétue, *Travail et Emploi*, nº 115, julio-sept. 2008
- Miguélez F. y Prieto C. (2009), Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa, *Política y Sociedad*, 2009, vol. 46, nº 1
- OCDE (1987), *La flexibilidad del mercado de trabajo. El debate actual*. Informe de un grupo de expertos de alto nivel, presidido por R. Dahrendorf, al Secretario General, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social
- Prieto C. (2002), La degradación del trabajo o la norma social del empleo flexibilizado, *Sistema*, nº 168-169, julio/2002
- Prieto C., coord.. (2009), *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración

(TRABAJO DECENTE), NORMAS SOCIALES DE TRABAJO Y TIPOS DE ORDEN SOCIAL

<i>NORMAS SOCIALES</i> <i>DIMENSIONES</i>	NORMA MERCANTIL	NORMA SALARIAL (FORDISTA)	NORMA FLEXIBLE/ EMPRESARIAL
TRATAMIENTO DEL TRABAJO	Mercancía	Des-mercantilización	Re-mercantilización
RELACIONES EMPRESAS Y TRABAJADORES	Individuos libres y autónomos	Clases sociales/ Colectivización (sindicalización)	Re-individualización De-sindicalización
ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL DEL TRABAJO	Jerarquización	Des-jerarquización	Re-jerarquización
TIPO DE FUNCIONAMIENTO	Autorregulación local	Hetero-regulación política	Autorregulación mundializada
ORDEN SOCIAL	Orden liberal (clásico)	Orden salarial	Orden neo-liberal
PERIODO	Siglo XIX	“Años de la Constitución”	“Años de la Globalización”