

LAS RELACIONES LABORALES EN LOS MÁRGENES DEL MERCADO DE TRABAJO

ANTONIO SANTOS ORTEGA

DEPARTAMENT DE SOCIOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA SOCIAL DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

RESUMEN

EL ARTÍCULO REFLEXIONA SOBRE LAS DINÁMICAS ACTUALES DE PRECARIEDAD EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y CÓMO ELLO REPERCUTE EN LAS RELACIONES LABORALES. TRAS UNA INTRODUCCIÓN EN LA QUE SE PLANTEAN ALGUNAS DE ESTAS DINÁMICAS PRECARIAS, SE ABORDAN DOS TIPOS DE PROBLEMAS EN LOS QUE SE ACUMULAN LOS PEORES EFECTOS DE LA PRECARIEDAD EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. EL PRIMERO ES EL ÁMBITO DE LOS MALOS EMPLEOS —AQUÍ LLAMADOS LUMPEN-EMPLEOS— Y DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES QUE LOS RODEAN Y EL SEGUNDO ES EL DE LOS EFECTOS SOBRE LOS TRABAJADORES DE LOS CIERRES DE EMPRESA, DESPIDOS Y REGULACIONES DE PLANTILLA. EN AMBOS CASOS, SE TRATA DE RELACIONAR ESTAS DOS DINÁMICAS CON EL DEBILITAMIENTO DE LA SOCIALIDAD OBRERA.

PALABRAS CLAVE:

TRABAJO, RELACIONES LABORALES, PRECARIEDAD LABORAL, FLEXIBILIDAD.

INTRODUCCIÓN

Las más recientes encuestas de actitudes hacia el trabajo han comenzado a detectar muchos de los nuevos deterioros que las modernas formas de gestión empresarial están implantando y demuestran la creciente proliferación de ejemplos de malestar en el trabajo. El *management* liberal (Courpasson, 2000), apoyado en el conjunto de nociones en el que se articulan la flexibilidad, el cambio, la movilidad, la competencia, los objetivos, los “imperativos” del mercado y del cliente, la individualización de carrera, está configurando nuevas formas de explotación y dominación en el trabajo. Son muchas las fuentes de información¹ que recogen un ascenso de la presión y la intensidad del trabajo, que se concreta en las altas tasas de ocupados que tienen que

ajustarse al trabajo por turnos, a la prolongación no querida de la jornada, a los cambios de horario por necesidades de la empresa, al trabajo en fines de semana o a un creciente desconocimiento de los convenios colectivos y de los estatutos de regulación del trabajo. Todo ello indica una gran indefensión y un terreno abonado para abusos y arbitrariedades hacia los trabajadores y, además, un agudo sentimiento de inseguridad en las franjas del ‘empleo débil’. (Alonso, 2000).

En esta misma línea e interrogándose acerca de la satisfacción en el trabajo entre los trabajadores franceses, Christian Baudelot y Michel Gollac (2003) han publicado recientemente un exhaustivo estudio en el que se refuerzan los datos que acabamos de señalar. En sus conclusiones, alertan sobre la nuevas

¹ La propia Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o la *ISSP Work Orientations* muestran numerosos efectos negativos de la flexibilidad laboral. La *ISSP Work Orientations* es una encuesta de actitudes hacia el trabajo en la que se compara la situación de 25 países, la mayoría de la OCDE, sometidos a un mismo cuestionario armonizado. La encuesta ha sido realizada en 1997 por el Zentralarchiv für Empirische Socielforschung de la Universidad de Köln, por el Centro de Investigaciones Sociológicas y por el Instituto de Análisis Sociológicos, Económicos y Políticos. Este carácter comparativo de la encuesta muestra como nuestro país tiene un colectivo de trabajadores hondamente preocupado por los efectos de la flexibilidad.

expresiones de *souffrance* que el trabajo muestra hoy día. La intensificación y la inseguridad provocadas por las nuevas formas de gestión encienden una mecha retardada cuyos efectos explosivos no conocemos suficientemente. De forma parcial, podemos observar cómo están multiplicándose los síntomas del mal vivir laboral en la era del trabajo intensificado, pero la individualización y la psicologización que traen aparejadas las nuevas formas de gestión no permiten que, hoy por hoy, el malestar en el trabajo se exprese abiertamente. Dicho malestar, en el que se combinan la incertidumbre, la ira contenida y otros temores mejor o peor llevados por los trabajadores, se instala en la subjetividad individual y aún apenas encuentra expresión social, no se objetiva.

La mayor parte de estos síntomas denotan un desajuste entre los discursos empresariales —prometedores y generosos— y muchas de sus prácticas —regresivas, amenazantes y generadoras de sufrimiento en las vivencias de los trabajadores—. Denotan, también, una estructura contradictoria y ambivalente que se expresa en interrogantes sociológicos del tipo: ¿cómo es posible que en un contexto de progreso tecnológico, se produzca un empeoramiento de los indicadores que miden la carga física en el trabajo? o ¿cómo es posible que en un modelo que plantea reducir la autoridad y las distancias jerárquicas, aumente el temor de los trabajadores y la inhibición de la protesta ante las arbitrariedades de las empresas? Interrogantes de este estilo son los que sugieren las nuevas temáticas como la de los accidentes laborales, las enfermedades profesionales o las vivencias de violencia en el trabajo. Esta última, si bien ha existido siempre en forma de arbitrariedad instalada en la jerarquía laboral, emerge hoy en un contexto de deconstrucción postindustrial mediante

la forma de acoso moral en el trabajo. Cuando el discurso público empresarial nos hace suponer que las jerarquías se han suavizado, afloran síntomas de que las relaciones de poder siguen expresándose, incluso de forma más retorcida. Es evidente que la supuesta autonomía y creatividad postindustrial son generadoras de nuevos males².

Para ilustrar con más detalle las dimensiones de la pujante empresarialización del mundo del trabajo y de los efectos de la flexibilidad en las relaciones laborales hemos seleccionado algunos ejemplos que hacen emerger contradicciones, condensan el malestar del trabajo actual y plantean interrogantes a la cultura de la flexibilidad.

La erosión de las relaciones laborales en los últimos veinte años no ha tenido el mismo impacto en todos los ámbitos del mercado de trabajo. Aunque la degradación laboral está muy extendida, existen esferas donde ésta se agudiza y adelanta, de forma premonitoria, conflictos futuros no muy lejanos. Este artículo tiene la intención de centrarse sobre las relaciones laborales en ámbitos y colectivos situados en lugares marginales de la estructura ocupacional y del empleo. Lugares en los que los derechos laborales se aplican con cuentagotas o simplemente no se aplican o lugares donde la tutela sindical se encuentra en situación difícil y flojea.

Para ello nos centraremos en dos ejemplos cuyo análisis permite ahondar en las contradicciones actuales en torno a la flexibilidad y las relaciones laborales. Trataremos, en primer lugar, el espacio de los “malos empleos” de los servicios que han sufrido un endurecimiento en sus condiciones de trabajo. Estos empleos, descualificados y mal pagados del terciario, tienen todos ellos una fuerte dimensión de servidumbre —limpieza, cuidados, restauración

² El ejemplo del acoso moral es adecuado si no lo interpretamos como un mero problema psicológico que afecta a un trabajador, sino como una consecuencia de la estructura jerárquica de la empresa. El psicologismo dominante reduciría el acoso y el sufrimiento en el trabajo a un problema individual, o como mucho organizacional, circunscribiéndolo a esta esfera de lo individual, cuando en realidad es social y laboral. Es un riesgo provocado por una relación laboral, no por una relación personal entre personalidades enfermas. Las estrategias actuales de gestión de recursos humanos, que incluyen a menudo el abuso y la amenaza encubierta, están en la génesis de las posteriores manifestaciones de acoso. Las empresas han descubierto lo beneficioso que resulta externalizar los riesgos, convertir los riesgos laborales en riesgos vitales o personales, fuera de su responsabilidad. Es por ello preciso mantener algunas reservas hacia la visión hoy muy en boga del acoso moral interpretado como un conflicto de personalidades patógenas. Es como si considerásemos patógena la figura, muy habitual en nuestros días, del denominado *cost-killer* —consultor contratado por la empresa para recortar costes— estos profesionales son generalmente externos a la empresa de manera que no les tiemble el pulso a la hora de hacer desaparecer puestos de trabajo. ¿Habría que considerar esta muestra de sadismo empresarial como patología o más bien como una simple muestra de la lógica del capitalismo empresarial? En relación con el acoso moral, puede consultarse: Dejours (2000).

y todo tipo de peonaje— y reclaman trabajadores-servidores dispuestos a usar diligentemente su principal herramienta de trabajo: el trapo. La equivalencia léxica en alemán de este humilde utensilio es, curiosamente, *lumpen*. Esta coincidencia invita a extender metonímicamente dicha denominación de *lumpen* a todos los malos empleos de los servicios. Es por esto que en este artículo proponemos hablar de lumpen-empleos para todos ellos.

En segundo lugar, plantearemos el caso de los despidos y cierres de empresas, de sus efectos sobre los trabajadores y del nuevo lenguaje de la “cultura de empresa” con el que se gestiona el proceso. El rasgo de irresponsabilidad social de la empresa más destacado de estos últimos años ha sido, probablemente, esta proliferación de despidos y cierres que ha implantado una profunda desconfianza en las relaciones entre trabajadores y empresarios. Este terreno es también un lugar estratégico para analizar algunas de las tendencias contemporáneas de las relaciones laborales.

PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN LOS EMPLEOS DESCUALIFICADOS DEL SECTOR SERVICIOS: LUMPEN-EMPLEOS

El primer ejemplo que proponemos es el de las condiciones de trabajo de las ocupaciones descualificadas en la economía informacional, —dependientes de establecimientos comerciales, camareros y otras ocupaciones de la hostelería, servicios de limpieza, vigilantes de seguridad, actividades de entrega a domicilio, azafatas y recepcionistas, empleadas del servicio doméstico, etc.—, todas ellas han sufrido en los últimos años un aumento relevante en el número de ocupados y una degradación considerable en sus condiciones de trabajo y empleo.

A este respecto, en la década de 1990, se discutió hasta qué punto se avecinaba un nuevo “proletariado de los servicios” (Esping-Andersen, 1999; Sassen, 1998), en el que se concentrarían los rasgos más amenazantes de la precariedad laboral. La dinámica actual del mercado de trabajo en esta última década parece confirmarlo. El capitalismo informacional tiende a reproducir una franja abundante de empleos mal remunerados y poco cualificados. A este

respecto, España ha sido y sigue siendo un ejemplo paradigmático³. Como puede observarse en la tabla 1, en la última década, el número de nuevos ocupados ha crecido en 5.698.300 empleos. De este aumento, 3.615.100 corresponde a ocupaciones con grados de cualificación bajos. Por tanto, un 63% de los nuevos puestos de trabajo han ido a parar a este tipo de profesiones en las cuales hay muchas posibilidades de padecer un trabajo de baja remuneración. Los datos son aproximativos, pero recogen una buena muestra de las ocupaciones con niveles bajos de cualificación que han crecido en estos últimos años: telefonistas, cajeras, empleado/as de comercio, limpiadoras, transportistas de diversa índole, camareros y otros grupos de la restauración, peones de la construcción. Estos grupos más descualificados no agotan la lista ya que también se dan situaciones apretadas en otros grupos ocupacionales más cualificados. Todos ellos son el gran depósito de trabajadores de bajos salarios y, a la vista de la tabla, no se puede decir que hayan disminuido en este periodo.

En este sentido, cabe hacer una mención especial a los malos empleos ocupados por las mujeres ya que la dinámica de creación de malos empleos en las economías informacionales se agrava por los problemas irresueltos de género. Sea en los servicios de baja cualificación o en los peonajes no cualificados, las mujeres han acumulado una fuerte desventaja en esta franja de malos empleos feminizados —limpiadoras, telefonistas, recepción, cajeras, cuidadoras, etc.—. No cabe duda de que este hecho profundizará las desigualdades ya existentes en el futuro. El ejemplo de las cuidadoras de ancianos lo ilustra bien. La lógica que rige su posición laboral revela llanamente que una parte más favorecida de la población acapara las actividades bien remuneradas y las empuja a ellas —con el agravante de la cuestión étnica— al papel de criadas. Esta lógica podría responder al lema de “clientes ricos, trabajadores pobres” que describe tan bien la globalización laboral actual. En vez de potenciar los servicios sociales, montar servicios a las personas desde la iniciativa pública y crear buenos empleos, se deja

³ Para un tratamiento reciente y más a fondo de la cuestión, puede consultarse: (Recio, 2006; Zalakain, 2006).

TABLA 1
Evolución empleos de baja cualificación en España 1996-2007 (en miles)⁴

| Población ocupada | 1996 | 2007 | Δ1996/2007 |
|---|----------|----------|------------|
| Otros Auxiliares admin. (atención al público) (principalmente, recepcionistas y telefonistas) | 446,3 | 798 | 351,7 |
| Cajeros/as y otros en trato directo con el público | 152,8 | 266,9 | 114,1 |
| Personal servicios de restauración | 621,7 | 1.088,5 | 466,8 |
| Personal servicios personales | 506,6 | 863,4 | 356,8 |
| Dependientes de comercio y asimilados | 765,9 | 1.096,9 | 331 |
| Trabajad. en obras estructurales de construcción y asimilados | 1129,8 | 1921,6 | 791,8 |
| Conductores de vehículos | 627 | 802 | 175 |
| Trabajadores no cualificados | 2.439,4 | 3.387,6 | 948,2 |
| Total | 6689,5 | 10224,9 | 3535,4 |
| Población ocupada total | 16.429,1 | 22.127,3 | 5.698,3 |

Fuente: INE. Encuesta Población Activa (II trim.)

en manos del mercado esta responsabilidad y el resultado es la creación de puestos de trabajo infra-pagados. A este respecto, el reciente debate sobre la Ley de Dependencia quizá pueda sacar a la luz la necesidad de socializar los costes de la dependencia, pero cabe sospechar que no avanzará decisivamente en la resolución del problema de los malos empleos en el sector de los cuidados. Es más, en el proceso de aprobación de la ley, bastantes empresas parecen haber descubierto el campo de los servicios a las personas como un nicho de mercado y han contabilizado ya el sector en términos de millones de euros, lo cual no es precisamente una buena señal si hablamos de servicios a las personas. En cuanto Bancos y aseguradoras desembarquen en el sector, se creará un ejército de cuidadoras-limpiadoras *just in time* para dar servicio a este prometedor sector.

El problema de la perennidad en los malos empleos es otra de las cuestiones que afecta a los colectivos de trabajadores no cualificados. A pesar de la escasa información estadística existente, la sospecha que se plantea, y que cada vez es más fundada, es que buena parte de los trabajadores con baja cualificación están atrapados en la trampa de los malos empleos que condena a quien cae en ella a ocupar prolongadamente este tipo de trabajos con escasas posibilidades de promoción. Se trata de trabajadores con poca formación, faltos de la alguna de las credenciales educativas legítimas en nuestro mercado de trabajo o que acarrear algún obstáculo étnico y/o de género. Estas circunstancias les llevan a perpetuarse en la franja de los malos empleos y bajos salarios. El debate sobre el “proletariado de los servicios” necesita hoy ser actualizado ya que

⁴ Para una información más detallada sobre las ocupaciones incluidas en la tabla puede consultarse la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994 (Cno94) que utiliza el INE para analizar las ocupaciones en la Encuesta de Población Activa. Respecto a las ocupaciones que se han incluido en la tabla 1, cabe señalar que los auxiliares administrativos con tareas de atención al público son principalmente recepcionistas y telefonistas. El personal de servicios de restauración recoge básicamente a camareros y cocineros. Las ocupaciones de cuidados personales incluyen, entre otras, a los grupos más descualificados de la salud —auxiliares de enfermería— cuidadoras de ancianos y niños, peluqueras y otras. Los trabajadores en obras de construcción engloban a albañiles, pintores, trabajadores en hormigón, limpieza de fachadas, etc. Los trabajadores no cualificados recogen fundamentalmente tareas de limpieza, empleadas de hogar, barrenderos, recogedores de basura, vendedores a domicilio o por teléfono, vendedores ambulantes, carga y descarga y todo tipo de peonajes de todos los sectores.

con el imparable crecimiento de los malos empleos estamos asistiendo en vivo a la configuración de desigualdades sociales actuales y futuras. El hecho de que siempre sean los mismos los que cubren los trabajos más descualificados obliga a un debate social que hoy es inexistente y que comporta cuestiones centrales en torno a la movilidad social y la igualdad. Sirven, pues, estudios e investigaciones que permitan concretar los perfiles de este problema y experiencias de políticas sociales que afronten estas desigualdades laborales.

A este respecto, y por aportar algún dato concreto que nos acerque a las dimensiones de este problema, algunos especialistas franceses han mostrado cómo desde los años ochenta las posibilidades de movilidad han disminuido intensamente para los trabajadores no cualificados en Francia (Alonzo y Chardon, 2006). Su tasa de promoción interna en la empresa a los cinco años de comenzar en un puesto de trabajo ha caído del 12% al 7% en el transcurso de los años ochenta. En los noventa, se han estabilizado en esos escasos niveles. Según estos mismos autores, un 65% de los trabajadores descualificados seguirán ocupando un empleo descualificado cinco años después de ser contratados y un 17% se encontrará en paro. Ocupar un empleo poco cualificado ofrece, por tanto, pocas posibilidades de promoción profesional y estos asalariados se ven condenados a perpetuarse en uno de estos empleos o a abandonarlo y sufrir con ello mayores riesgos de desempleo.

La *Encuesta sobre Condiciones de Trabajo* elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en 2005 incluye una pregunta sobre promoción en el empleo. A través de ella puede observarse que un 54% de la población ocupada no ha tenido ninguna promoción desde que comenzó a trabajar en su empresa actual. Además, un 33% de los encuestados manifiestan no guardar ninguna esperanza de poder promocionar. La encuesta muestra que son las mujeres las que menos esperan una promoción —36,5%— frente a un 29,8% de los varones. Los datos son aproximativos, pero apuntan a la existencia de una bolsa de un tercio de la población ocupada que está atrapada en la trampa de los malos empleos.

El panorama que relata Barbara Ehrenreich (2003) en su libro *Por cuatro duros* es una buena muestra de las condiciones de vida y trabajo de las franjas más desfavorecidas de la clase obrera. Seguramente, algunos ejemplos que recogemos a continuación ilustran mejor que las frías estadísticas la realidad de estos trabajadores. Representante del más serio periodismo de investigación, Ehrenreich pasó más de un año trabajando en empleos descualificados —limpiadora, camarera, dependienta de gran superficie— para describir la situación de los trabajadores de bajos salarios en Estados Unidos. Salvando las distancias, y con las cautelas comparativas correspondientes, el ejemplo americano que ella estudia puede ofrecernos alguna imagen para el caso español, donde ya hemos visto que el colectivo con bajos salarios es considerable y recibe poca atención desde las ciencias sociales (Recio, 2001).

Al ponerse en la piel de estos trabajadores con bajos ingresos, Erhenreich comprueba la regularidad de sus malas condiciones de trabajo sea cual sea la ocupación realizada. Además de los salarios reducidos, soportan una fuerte inseguridad en el empleo, unas condiciones de trabajo muy degradadas, una intensificación extenuante, un control jerárquico marcado por la arbitrariedad y los abusos y un notable desprecio generalizado hacia su ocupación. En el sector de los bajos salarios, las dificultades para conseguir empleo no son muy frecuentes. A la hora de buscar uno, la autora se sorprende de la facilidad de encontrar el cartel de “se necesita empleado” en tantas empresas, pero en muchas de ellas su solicitud es denegada a pesar de tener una buena impresión de la entrevista realizada. Cuando se incorpora a su primer trabajo se da cuenta de que el cartel no se quita nunca y de que las empresas utilizan la estrategia de los carteles como un reclamo para tener siempre mano de obra disponible en un tipo de empleo sujeto a una rotación permanente. A pesar de ser trabajos poco atractivos, los procesos de selección en estos malos empleos son duros y cargados de una fuerte violencia simbólica. Más que una función de verificar la valía del trabajador, los frecuentes controles antidroga y los test psicotécnicos cumplen la finalidad

de informar al futuro empleado de que está a las órdenes de la empresa⁵.

El trabajo intenso se refleja en todas las experiencias por las que Ehrenreich pasa. La siguiente cita transmite bien la sensación de sobrecarga que produce uno de sus empleos de camarera: “Lo único que se puede hacer es considerar cada turno como una emergencia continua: ahí tienes a cincuenta personas hambrientas, desparramadas por el campo de batalla, ¡así que ya puedes estar saliendo y alimentarlas! Olvídate de que mañana tendrás que volver a hacerlo, [...] Lo ideal es que en algún momento cojas lo que los camareros llaman «el ritmo» y los psicólogos, «estado de fluidez», cuando las señales pasan de los órganos sensoriales directamente a los músculos, evitando la corteza cerebral, y se establece una especie de vacuidad estilo zen.” (Ehrenreich, 2003: 40).

Los turnos irregulares y una variada gama de malas condiciones de trabajo agravan la situación en estos empleos descualificados de los servicios⁶. Sin embargo, el rasgo más distintivo que los caracteriza es el bajo nivel salarial. Ehrenreich se sorprende de la regularidad con que esto sucede en las tres ciudades en las que trabaja y en las diversas empresas y empleos que ocupa. De hecho, el interrogante que da origen al libro es precisamente cómo pueden apañárselas los trabajadores que cobran 6-8 dólares hora; sobre todo en esta fase de nueva economía donde todo fluctúa, excepto, parece ser, los bajos salarios. Sin grandes argumentaciones técnicas, observa cómo esta franja salarial es la que sufre mayores dificultades para obtener mejo-

ras económicas. Aunque muchos observadores han comprobado que existe cierta escasez de mano de obra y un buen ritmo de crecimiento de la productividad, los salarios siguen demasiado bajos, incluso estancados. Las grandes teorías de la oferta y la demanda se tambalean. En su libro, Ehrenreich indaga sobre los mecanismos que mantienen esta situación y en la que se combinan una fuerte explotación —que utiliza medios de control que rozan lo represivo— y una intensa dominación —a través de la cual los empresarios hacen creer a los trabajadores que no merecen más—. La conjunción de estas prácticas, unidas a una legislación que recorta las ayudas sociales y castiga a quienes no trabajan, empuja a los trabajadores a someterse a los bajos salarios. No hacen falta muchas teorías para captar todas estas dinámicas de poder y control que están en la base de los bajos salarios: “Incluso uno que no es economista puede entenderlo”, comenta con humor la autora.

Para manejar el proceso de trabajo, las empresas se han dotado de toda una “filosofía” que se pone en marcha desde los primeros pasos de la selección de personal. Ehrenreich pone el ejemplo de la empresa Wal-Mart, donde trabaja como empleada; la mayor empresa de Estados Unidos es sin duda un caso de estudio ideal para comprender algunos nuevos estilos de control por parte de las empresas. Tras los habituales controles antidroga y los test psicotécnicos, que persiguen cada vez más la evaluación de las cualidades morales de los seleccionados, en Wal-Mart se plantea además una sesión de orientación, que dura todo un día y está destinada a convencer

⁵ Estos ejemplos americanos se filtran hoy en el funcionamiento cotidiano de las empresas españolas. Los sindicatos se enfrentan día a día a pequeños conflictos provocados por la influencia de este tipo de gestión de personal. Recientemente, uno de los sindicatos mayoritarios ha tenido que hacer frente a la intención de una empresa de instalar un alcoholímetro en la entrada del centro de trabajo. La comprobación del marco legal respecto a esta circunstancia desveló al sindicato otro tipo de prácticas de control que las empresas promueven en este terreno. Las analíticas preventivas para “combatir” el consumo de alcohol y otras drogas son muy frecuentes en ramas industriales. En manos de las empresas, este procedimiento preventivo pasa a ser, en la práctica, punitivo y disciplinario; un instrumento para solicitar despidos procedentes, para justificar la siniestralidad laboral —descargando sobre el consumo de drogas la responsabilidad de los accidentes— y para amenazar o sustituir a trabajadores mayores —con hábitos de consumo de alcohol más establecidos— por jóvenes temporales. Esta transmutación de lo preventivo a lo punitivo es un mecanismo de control empresarial en expansión.

⁶ Este panorama de mal trabajo no es privativo del terciario proletarianizado. Los testimonios que los trabajadores de fábrica aportan a Gabriele Polo (2000) en su libro sobre la crisis de la Fiat son indicativos de que el discurso, muy divulgado actualmente, de un trabajo que mejora y que se realiza con menor sufrimiento es muy discutible: “*Por desgracia, sobre mi trabajo hay poco que hablar. Después de treinta años en la fábrica sigo haciendo un trabajo aburrido, repetitivo y cansado. Los robots han mejorado un poco las condiciones en los talleres de pintura, pero cuando la máquina se atasca siempre acabamos interviniendo, además hay aún muchas tareas que han de ser hechas a mano con la pistola de pintura. Mi trabajo consiste en hacer trescientas piezas por turno y las tensiones son inevitables*” (Polo, 2000: 110).

a los futuros empleados de la suerte que han tenido al ser contratados por esta empresa prototipo del modo de vida americano. Allí se expone su filosofía, que consiste en respetar al individuo, satisfacer las expectativas del cliente y esforzarse por alcanzar la perfección. A los clientes se les llama invitados y los jefes son líderes que están al servicio de los trabajadores, a los cuales se denomina colaboradores. Las tensiones, en caso de que existan, se resuelven con “pensamiento correcto y actitud positiva”. Un video de presentación, en el cual son entrevistados algunos empleados, aclara que la familia es el pilar central en Wal-Mart y que los sindicatos ya no son necesarios pues “ahora no tienen gran cosa que ofrecer” y los trabajadores los rechazan “por manadas”. Incluimos la cita completa que ilustra bien el anti-sindicalismo imperante: “*Wal-Mart está en alza, los sindicatos en decadencia; juzga tú mismo. Pero, se nos advierte, “los sindicatos han estado tratando de captar a los colaboradores de Wal-Mart durante años”. ¿Por qué? Por el dinero de las cuotas, claro está. Piensa en lo que perderías en un sindicato: en primer lugar, el dinero de las cuotas, que puede ser 20 dólares y “a veces mucho más”. En segundo lugar, perderías “tu voz”, porque el sindicato insistiría en hablar en tu nombre. Por último, podrías perder hasta tus salarios y beneficios “porque todos ellos estarían en juego en la mesa de negociaciones.”* (ibid. p. 156).

Los mensajes paradójicos saturan el video. Por un lado, se ensalza la confianza en los empleados-colaboradores y, por otro, se dedica una atención especial a expresar el temor de la empresa al robo de tiempo y de mercancías por parte de los trabajadores. Por una parte, se insiste en el valor del individuo y en el lema de Wal-Mart, “nuestra gente hace la diferencia”, y, por otra, se regula obsesivamente a los empleados en cuanto al uniforme, al peinado o al maquillaje. No hay que olvidar que el personal debe

cumplir todos estos requisitos por 7 dólares la hora y que, como matiza Ehrenreich, entre este personal que, tal y como reza el lema de Walt-Mart, “marca la diferencia”, hay casos reales que necesitan apoyo por parte de la beneficencia y que viven en albergues. Todas estas condiciones concretas en el trabajo provocan un modo de vida marcado por la inseguridad; por el sobretrabajo forzado, debido a la casi imposibilidad de vivir con un solo empleo; por las dificultades vitales, que se expresan, sobre todo, en el alojamiento en moteles, en caravanas o en apartamentos inmundos y, finalmente, por los riesgos agudos de caer bajo el umbral de pobreza.

Los ejemplos que aporta Ehrenreich sobre los trabajos descualificados podrían completarse con otros acerca de ocupaciones más cualificadas, que tampoco se ven exentas del discurso modernizador de la empresa⁷. Muchos de los trabajos de los jóvenes, con mayor o menor cualificación, son un terreno privilegiado para observar estas tendencias. Los más jóvenes arrastran una intensa precariedad en sus empleos y la variedad de casos en este universo de los “malos empleos juveniles” es amplia. Camareros, azafatas, dependientes/as, operadores/as de plataformas telefónicas, etc. Sobre todos ellos recae, destilado, el discurso de la modernización y las competencias. Azafatas y recepcionistas sonriendo como autómatas para velar por el buen servicio al cliente; empleadas de comercios de confección serias y distantes como una *femme fatale* por exigencias del guión de venta en boutiques con encanto, donde el delirio de la selección de personal las equipara a *top models*, pero desubicadas e infrapagadas; operadoras telefónicas estresadas y cronometradas, sujetas a eslóganes como el dirigido al personal de la empresa D. Line Call Center: “a su servicio 7 días a la semana, 24 horas al día: espíritu dinámico, polivalencia, facilidad de adaptación, siempre puntual y nunca enfermo y sobre todo sin vacaciones” (Balbastre, 2000); motoristas de reparto a domici-

⁷ De hecho, Barbara Ehrenreich ha publicado en 2005 su libro *Bait and Switch. The (Futile) Pursuit of the American Dream*, en el que prosigue su particular rastreo de los desastres del trabajo en el capitalismo americano, en este caso adentrándose en las dificultades de los directivos, cuadros y ejecutivos “reestructurados” de las empresas americanas. Tras haber sido los ejecutores de las reestructuraciones empresariales, muchos de ellos sufren la propia lógica que han secundado. Esta clase profesional es también víctima del intenso proceso selectivo que funciona en las empresas y que les conduce al paro. Además de un atractivo reportaje periodístico, el libro de Ehrenreich contiene un interesante análisis sociológico sobre las clases sociales en la sociedad americana y reclama una traducción urgente al castellano.

lio, siempre acuciados por la prisa en la entrega y por los semáforos.

Por su parte, los jóvenes más cualificados, que optan a empleos más técnicos, también sufren la ofensiva de la gestión modernizadora. Tras acabar un prolongado periodo de estudios, comienzan una carrera ansiosa hacia un trabajo que se ajuste a sus conocimientos. Las exigencias en los procesos de selección de personal son cada vez más acuciantes y ya se habla del “joven pre-activo” como modelo ideal buscado por el consultor de personal a la hora de seleccionar. Un joven con una titulación acreditada y de excelencia, cuya disponibilidad requerida crece exponencialmente y sobre quien recaen numerosas funciones de gran responsabilidad y complejidad, pero cuyo contrato encierra una alta dosis de precariedad. En los últimos años, asistimos a un imparable crecimiento de esas ocupaciones cualificadas en las que, después de descontar el tiempo gastado en los aledaños del trabajo concreto (transporte y desplazamientos, formación, tareas complementarias, pero no contabilizadas, atenciones especiales, prolongaciones inevitables), uno se da cuenta que gana menos que el personal de limpieza.

EL ANGUSTIOSO TERRITORIO ENTRE EL PARO Y EL EMPLEO: REGULACIONES DE PLANTILLA, DESPIDOS Y CIERRES PATRONALES

Si continuamos ilustrando con otros ejemplos las relaciones laborales en los márgenes del mercado de trabajo resulta de gran interés tratar un segundo campo que es el de los frecuentes cierres de empresa y despidos que ha traído consigo la empresa flexible. Es, sin duda, un espacio privilegiado donde analizar síntomas de malestar laboral y donde buscar expresiones del moderno discurso empresarial.

Como es sabido, las transformaciones de la empresa en estos dos últimos decenios se han dirigido a introducir la flexibilidad en la organización y a extender este inagotable discurso de lo flexible. El nuevo *management* ha profundizado el control sobre el proceso de trabajo aparentemente de una manera sutil, creando la ilusión de que los trabajadores cuentan y disponen de autonomía y libertad de organización. Junto a esta tendencia, existe otra de gran importancia a la hora de determinar el fun-

cionamiento de las empresas, se trata del peso que en este mismo periodo ha tomado la situación de la empresa en los mercados financieros. Algunos autores (Coutrot, 1999) indican que estamos transitando de un capitalismo de empresa a un capitalismo de las finanzas. El primero, más basado en la inmovilización de un capital físico que se revaloriza a largo plazo y el segundo, fundado sobre la liquidez y la flexibilidad en la creación de plusvalías en el más corto plazo, es decir en la rentabilidad financiera y en la creación de valor mediante el juego en los mercados de valores. El criterio de atenuar los riesgos no inmovilizando capitales se está imponiendo. La efervescencia de los mercados financieros trastoca los fundamentos de las economías industrializadas y de la racionalidad de la empresa industrial, que ha de adoptar el nuevo lema del capitalismo patrimonial: no basta con ganar, hay que prometer ganar más que los otros.

En la empresa del capitalismo patrimonial, la flexibilidad es el principio rector en la gestión de la fuerza de trabajo. Esto significa que sólo se contratará a aquellos trabajadores que la producción requiera. Este imperativo de la flexibilidad ha provocado un cataclismo en los usos anteriores de la mano de obra y ha implantado el ajuste permanente en muchos segmentos de la organización. La flexibilidad cataliza los nutrientes en forma de fuerza de trabajo, los asimila y posteriormente desecha los sobrantes que no necesita el nuevo organismo empresarial. Sobre las franjas más desfavorecidas del mercado de trabajo recae la creciente incertidumbre que genera este proceso, típico ya, de la era de la precariedad informacional. El empleo es una variable que debe ajustarse al funcionamiento óptimo de la organización. Las siguientes declaraciones de los directivos de Danone —realizadas cuando sus planes de ajuste de plantilla coincidieron con la intención del gobierno de Jospin de regular los despidos de las empresas con beneficios— son muy significativas: “es absurdo prohibir a las empresas despedir cuando tienen beneficios, toda la dinámica del empleo descansa sobre la «destrucción creadora»”.

Desde finales de 2000, las empresas más emblemáticas del capitalismo global comenzaron una intensa oleada de despidos. En 2002, con la crisis

económica anunciada, las grandes corporaciones comunicaban la supresión de 650.000 puestos de trabajo. Tecnología, telecomunicaciones, banca y finanzas, todos ellos sectores punta de la economía digital y siempre prometedores de crecimiento de empleo, acumulaban dos tercios de los recortes. Esta contradicción entre la pregonada creación de empleo y la comprobada destrucción, fuerza la necesidad de justificaciones para las que las empresas hacen uso de toda la retórica eufemística del lenguaje del nuevo *management*: el cambio, la polivalencia, el dinamismo empresarial, los despidos inevitables que salvan otros empleos, etc. Emmanuel Defouloy (2001) ha registrado todo el bloque de justificaciones empresariales que acabamos de citar en el caso del cierre de las fábricas francesas de Levi Strauss; según los directivos, las trabajadoras tienen “miedo al cambio”, “poca movilidad”, “falta de empleabilidad”, “desean sólo más dinero”. La empresa no es culpable del cierre, la culpa es de las trabajadoras que “no se ajustan”. Desde la agencia de recolocación que la empresa contrató, se recomendaba a las trabajadoras que elaborasen un currículum vitae, pero éstas se preguntaban qué iban a escribir allí después de veinte años de trabajo descalificado en esa empresa. Este ejemplo sobre la falta de flexibilidad reclamada por la empresa pone de relieve las estrategias de desviar, externalizar el conflicto y culpabilizar a las víctimas.

Danièle Linhart, Barbara Rist et Estelle Durand (2002) han estudiado con detalle un caso de cierre empresarial en Francia en el contexto de todas estas reconversiones y despidos que la nueva economía ha traído. Extraemos algunas notas de su investigación. La empresa “fluida” analizada es Chausson y la preocupación de los sindicatos que encargaron el estudio realizado por Linhart es conocer a fondo las consecuencias de todo el proceso sobre los trabajadores.

Aparentemente, el cierre fue ejemplar. La mayoría de trabajadores encontraron una salida aceptable a través de jubilaciones, buenas indemnizaciones o un “reciclaje” profesional que facilitó el plan de recolocación que emprendió la empresa. Pero, a pesar de esta salida económicamente honrosa, Linhart y su equipo detectaron un fuerte sentimiento de

injusticia, casi traumático, en la plantilla, que delataba una crisis en las relaciones sociales. Los trabajadores habían cumplido y recorrido, “técnicamente” bien, todos los pasos del proceso de cierre, pero, ya incluso en sus nuevos empleos, no habían dejado de conocer detalles de cómo se produjo el ajuste de Chausson. Todas estas informaciones, conocidas a posteriori, revelaban un trato injusto por parte de la empresa y reabrían la herida del despido.

Reconstruyendo el proceso de cierre, no era difícil deducir que las omisiones de la empresa habían dado forma a una versión sistemáticamente engañosa. El cierre se había decidido hacía tres años, pero no se había comunicado por temor a una desmotivación del personal. La empresa era aún “eficaz” y había muchos pedidos que cumplir para los cuales se requería la máxima productividad. Se anunció tan solo una situación de crisis, que respondía a un “mal momento”. Sin embargo, cuando se notificó el primer ajuste de 500 trabajadores cundió el pánico y corrió el rumor de que la empresa solo necesitaba deshacerse de los empleados “menos buenos”. En este estado de confusión, se quebró la solidaridad del grupo y la empresa consiguió enfrentar entre sí a los trabajadores. Con el desconcierto reinante y la fuerte desmembración del colectivo obrero, la responsabilidad de la compañía quedaba así reducida a los aspectos puramente técnicos y administrativos, pero se ahorra el conflicto social generado y los graves daños morales ocasionados.

Esta gestión aséptica del proceso por parte del consejo de administración eludía todas las fracturas que se provocaban sobre el mundo de los trabajadores. Un mundo que se presumía “eterno” y que ahora se les hundía, dejándoles sin ningún patrimonio cultural, económico, formativo que transmitir. Cuando los directivos anunciaron el cierre definitivo, su discurso se había hecho ya el espacio suficiente para imponerse y los expertos en recursos humanos podían formular su diagnóstico sobre la necesidad de deshacerse de los recursos humanos excedentes. Reducidos a la nada y tratados como un recurso usado e inservible, los trabajadores dejaban ver al equipo de sociólogos sus daños subjetivos: incluso ya con un nuevo trabajo, la huella del cierre, del desmoronamiento de su modo de vida, del sentimiento

de desunión vivido no se borraba. Su percepción era de una profunda desatención social hacia su problema, de un abandono que les forzaba a buscarse individualmente la vida y de una primacía exagerada de la racionalidad económica. Una sociedad sin reglas en la que el individualismo ha calado hasta el núcleo. De hecho, la escasa coordinación entre los afectados y su aguda vivencia personal evidenciaban cómo la empresa había sabido desplazar al ámbito de lo privado y lo particular lo que inicialmente era del ámbito de lo laboral-social.

El caso expuesto es calcado a decenas de cierres patronales en España. El ejemplo bastante reciente de Alcatel reúne todos los elementos de esta gestión que se vale del engaño y el despiste de los trabajadores. La empresa francesa ha reestructurado recientemente su actividad guiada por el *outsourcing* y la subcontratación. La identidad de la empresa está transitando de fabricante de equipos a pura marca registrada, que encarga la producción a empresas manufactureras de sistemas electrónicos (EMS), especializadas en hacer grandes tiradas de componentes y productos electrónicos a medida para los grandes fabricantes, que pueden así concentrarse en el diseño y la comercialización. Los costes de estas EMS son mucho menores porque se ubican en lugares donde el precio del espacio para instalaciones es menor e igualmente ocurre con su mano de obra. Desde 2000, Alcatel ha reducido su plantilla en 55.000 trabajadores. En España, presentó en 2001 un expediente de regulación para 1.300 trabajadores que fue resuelto con prejubilaciones y, fundamentalmente, con traslados de personal a otras instalaciones y a otras empresas. En una operación no muy transparente, vendió su fábrica de Toledo a una EMS americana —Sanmina⁸— a quien cedió parte de los empleados incluidos en el proceso de regulación procedentes de la fábrica de Villaverde en Madrid. En el acuerdo de venta, transfirió por dos años sus pedidos a Sanmina. Los empleados de

Alcatel, y luego de Sanmina, se vieron así involuntariamente implicados en un tráfico de mano de obra que provocó en ellos unos nefastos resultados en términos de inseguridad.

Por un lado, se vieron obligados a trasladarse a diario a la fábrica de Toledo, a cerca de 90 kilómetros de Madrid, corriendo ellos con los gastos de transporte, que ascendían a 150 euros mensuales por trabajador y sin ningún tipo de compensación por las tres horas diarias que suman los trayectos de ida y vuelta. Todo el proceso de organización del transporte puso en evidencia la debilidad de los trabajadores. Absolutamente individualizados y dejados a su suerte por los sindicatos —que se concentraron en mejorar en lo posible la situación de los prejubilados y otros trabajadores técnicos—, se desplazaron inicialmente en vehículos propios y con arreglos personales y, finalmente, consiguieron fletar los autobuses que los trasladaban en los turnos de la mañana y la tarde. El turno de noche siguió sin encontrar un medio de transporte colectivo. A turno rodado, la mayor parte de estos exiliados laborales forzosos sufrieron la dureza de los 90 kilómetros de autovía tras una jornada nocturna de trabajo: inseguridad vial e inseguridad vital.

Económicamente, la situación empeoró y se tornó más insegura. Las primas por objetivos suponían en torno a 300 euros mensuales para estos trabajadores cuando pertenecían a Alcatel. Sanmina las eliminó porque la verdadera desregulación supone partir de cero. Además, todos los trabajadores se preguntaban qué ocurriría cuando transcurrieran los dos años de cesión de pedidos por parte de Alcatel. Sanmina tiene una biografía de cierres patronales que no la acreditan como una empresa segura para los trabajadores⁹. Asimismo, la presión de los directivos hacia los trabajadores se intensificó, se les vino encima una gestión que utilizaba frecuentemente la amenaza y que se basaba en un neotaylorismo estricto, controlando los tiempos de descanso, mar-

⁸ Además de la fábrica de Toledo, Alcatel vendió a Sanmina sus instalaciones de Cherburgo, en Francia y la fábrica alemana de Guzenhausen. Todo ello con una alarmante carencia de información a los sindicatos españoles, que prácticamente seguían el proceso por la prensa.

⁹ La intención de Ericsson de trasladar su producción de tercera generación de telefonía UMTS a Hungría, llevó a Sanmina a replantearse el acuerdo con la transnacional sueca para quien trabajaba y a cerrar la planta que tenía en Leganés (Madrid) por falta de pedidos. Los 410 trabajadores de esta planta se encerraron en la catedral de la Almudena, quien sabe si buscando un lugar donde sus plegarias fueran atendidas o protegiéndose de los agentes de seguridad y la fuerzas de orden público que no les recibieron muy piadosamente en su protesta ante la sede de Ericsson.

cando ritmos exhaustivos y colocando a la cabeza de las cadenas de montaje a los empleados más consentidores e identificados con la empresa, que aumentaron la presión de los plazos para el conjunto de trabajadores. Las condiciones de trabajo se deterioraron y las amenazas veladas de la dirección favorecieron que los trabajadores se sometiesen a la lógica de “hasta que el cuerpo aguante”: trabajadores que no cogían la baja por temor a dejar de ser competitivos y cumplidores —con el peligro de agravar su dolencia o cronificar la lesión— o embarazadas que no comunicaban su situación hasta que su situación se hacía evidente, por si acaso su estado de gestación inspiraba poca flexibilidad a los directivos. Desgraciadamente, la indefensión de los trabajadores ante este pillaje autorizado se hizo palpable y la desocialización avanzó añadiendo a los daños morales de cada uno, los costes del sentimiento de decadencia de lo colectivo. A través de este mecanismo, se impuso esa forma elemental de conservadurismo: el miedo a perder el empleo.

Este trasiego Alcatel-Sanmina constituye un ejemplo moderno de trata de trabajadores, al cual las autoridades, subyugadas por el fundamentalismo de mercado, no han dado respuesta. El caso Alcatel-Sanmina está hoy prácticamente cerrado. Los trabajadores recibieron 50 millones de dólares de Sanmina y consiguieron, no sin dificultad, crear un plan de rentas que ha permitido salvar la honrilla económicamente, pero cada vez que pasan por el solar de su vieja fábrica de Villaverde contienen algo más que la respiración. El solar ha sido ya alisado y preparado para sacar los beneficios que promete la dinámica inmobiliaria. Ahora ya solo falta saber si lo dedicarán a construir un centro comercial o un campo de golf.

Los cierres patronales y los “despidos bursátiles” parecen responder así a la lógica del acontecimiento inevitable y quedan siempre justificados por los nuevos usos discursivos del lenguaje empresarial. La empresa se comporta crecientemente como una especie de apátrida ético que ejecuta sus actos sin ninguna filiación ni responsabilidad. Las contradicciones acabarán por emerger. Estas empresas

que despiden son las mismas que en la publicidad televisiva se muestran como creadoras de empleo y en la avanzadilla del progreso tecnológico. La opinión pública no sabe que la democracia se queda a las puertas de sus fábricas. Alcatel, Ericsson y tantas otras que se dirigen a los trabajadores-consumidores, reclamando su atención y ofreciéndose incondicionalmente para venderles sus productos, son las mismas que, como patronos, los han abandonado y despedido como trabajadores-empleados.

Las empresas pregonan el abaratamiento de las comunicaciones e inundan las tiendas con productos innovadores, pero no desvelan los mecanismos que hacen posible estas rebajas en los precios. Muchos de ellos tienen que ver con la gestión de la mano de obra. Cuando compramos un producto barato, puede que lo sea porque tu vecino o tu hijo cobran salarios bajos o tienen un contrato a tiempo parcial. Pagarás menos por el móvil, pero correrás el riesgo de que conviertan tu empleo en un contrato temporal.

En el colmo del eufemismo, los despidos masivos de los dos últimos años han hecho crecer el número y la facturación de las empresas dedicadas al *outplacement*. Esta práctica de recolocación de los trabajadores despedidos es otra de las operaciones cosméticas en las que se pone en marcha todo el conjunto de rodeos estilísticos manejados por las empresas para controlar el proceso de despido. En 2001, el lavado de la mala imagen de las grandes firmas movió en Francia 162 millones de euros, 67 millones en Holanda y más de 15 en España¹⁰. El creciente número de fusiones, deslocalizaciones, subcontrataciones y traslados de empresas aseguran un crecimiento futuro de estas sumas, incluso cuando la crisis pase. Las consultoras de *outplacement* venden dos conceptos muy innovadores: gestión por el cambio y empleabilidad, dos valores de los que se apropian las empresas que despiden para poder externalizar las responsabilidades e incluso proyectarlas hacia los propios despedidos. Una filial de Lucent Technologies —AGERE— cerró en 2001 su fábrica en Madrid con 935 trabajadores despedidos y, en complemento al plan de recolocación, destinó

¹⁰ *Expansión* 31-5-2001.

un fondo de 1,8 millones de euros para subvencionar a otras empresas que contratasen a estos trabajadores. Esta es exactamente la suma que Lucent considera adecuada para salir del ojo del huracán de la crítica por deshacerse de personal. Cabe augurar un buen futuro a estos procesos de recolocación pues consiguen borrar del vocabulario empresarial la hiriente palabra 'despido' y transmutarla por la mucho más aceptable de 'reducción del exceso de capacidad'. Además de la recolocación, muchas de las consultorías de *outplacement* ofrecen un servicio de asesoramiento sobre externalización a empresas, empresas que se deshacen de trabajadores que han de ser recolocados: un círculo perfecto. Movimiento perpetuo cuyo combustible es la mano de obra excedentaria que a pesar de sobrar sigue dando beneficios a las empresas de *outplacement*.

CONCLUSIONES

El mundo del trabajo vive hoy de lleno la revolución de la flexibilidad. En los últimos veinte años, hemos sido testigos de un cambio radical en la concepción del empleo, que nos ha conducido a un modelo caracterizado por una abundante temporalidad en los contratos de trabajo. Se han repasado en las páginas anteriores algunos de los efectos de este modelo flexible, pero conviene añadir que, a pesar de las valiosas investigaciones dedicadas al tema en los últimos años, los efectos de la flexibilidad son, en buena parte, aún desconocidos. Sobre todo, aquellos más relacionados con aspectos subjetivos, ligados a las vivencias, a las representaciones y a los cambios de significado respecto al trabajo: es decir, los aspectos más propiamente sociológicos. El futuro más inmediato nos plantea interrogantes para los que no tenemos aún respuesta. Sabemos que la flexibilidad laboral es una tendencia destinada a crecer y a ampliar su gama de manifestaciones. Sabemos que genera una alta inestabilidad entre los trabajadores temporales y consecuentemente una fuerte incertidumbre en el curso de vida, pero sabemos poco sobre cómo se expresa, cómo es verbalizada por dichos trabajadores; cómo éstos definen la temporalidad, la precariedad; cómo se las apañan; cómo la interpretan en su propia piel; cómo afecta a las relaciones personales, a las estrategias familiares

y a las correspondientes vivencias del trabajo entre generaciones. No conocemos a fondo el calado de los cambios en la concepción del trabajo que está trayendo el mundo laboral flexible, sin embargo, es un fenómeno que ya está en marcha.

Conforme la flexibilidad laboral se extiende, comprobamos que es insuficiente analizarla como un mero macroindicador del sistema económico. El ímpetu de la flexibilidad ha descendido del sistema a la sociedad, al espacio de la vida, al micronivel de la vida propia y sobre este proceso contamos con muy poca información. Las sociedades occidentales están viviendo el impacto de la flexibilidad sobre el trabajo sin conocer los efectos que pueden sobrevenir a largo plazo. Estas inquietantes incertidumbres necesitan el soporte de una investigación empírica —hoy insuficiente—, que aborde sobre el terreno las consecuencias humanas de la flexibilidad.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, L.E. (2000): *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*, Madrid, Fundamentos.
- ALONZO, Ph. y CHARDON, O. (2006): "Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés?", en *INSEE. Données sociales - La société française, édition 2006*, [http://www.insee.fr/fr/jjc/docs_ffc/DONSOC06ye.PDF]
- BALBASTRE, G. (2000): "Les nouveaux esclaves de la téléopération", *Le Monde Diplomatique*, mayo 2000.
- BAUDELLOT, CH.; GOLLAC, M. (2003): *Travailler pour être heureux? Le bonheur et le travail en France*. Paris, Fayard.
- COURPASSON, D. (2000): *L'action contrainte, organisations libérales et domination*. Paris, PUF.
- COUTROT, Th. (1999): *Critique de l'organisation du travail*, Paris, La Découverte.
- DEFOULLOY, E. (2001): «Les ouvrières sacrifiées de Levi Strauss», *Le Monde Diplomatique*, octubre 2001.
- DEJOURS, C. (2000): *Travail, Usure mental*. Paris, Bayard.
- EHRENREICH, B. (2003): *Por cuatro duros*. Barcelona, RBA.

- EHRENREICH, B. (2005): *Bait and Switch. The (Futile) Pursuit of the American Dream*. New York, Metropolitan Books.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1999): *The Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford, Oxford University Press.
- LINHART, D., RIST, B., DURAND, E. (2002): *Perte d'emploi, perte de soi*, Paris, Editions Erès.
- RECIO, A. (2001): "Una nota sobre los bajos salarios en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 18.
- RECIO, A. (2006): "¿Trabajar evita la pobreza?: bajos salarios en el mercado laboral español", *Documentación Social*, 143.
- SASSEN, S. (1998): *The Mobility of Labor and Capital. A Study in International Investment and Labor Flow*, Cambridge, Cambridge University Press.
- ZALAKAIN, J. (2006), "Trabajo, trabajadores pobres e inserción social", *Documentación Social*, 143.

