

El paradigma de la flexiguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo

284

**Carlos Jesús Fernández
Rodríguez
y Amparo Serrano Pascual
(coords.)**

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

El paradigma de la flexiguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo

284

**Carlos Jesús Fernández
Rodríguez
y Amparo Serrano Pascual
(coords.)**

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Madrid, 2014

Consejo Editorial de la colección Monografías

DIRECTOR

Félix Requena Santos, *Presidente del CIS*

CONSEJEROS

Luis Enrique Alonso Benito, *Universidad Autónoma de Madrid*; Josetxo Beriain Razquin, *Universidad Pública de Navarra*; Joan Botella Corral, *Universidad Autónoma de Barcelona*; Lorenzo Cachón Rodríguez, *Universidad Complutense de Madrid*; M.^a Ángeles Durán Heras, *Consejo Superior de Investigaciones Científicas*; Manuel García Ferrando, *Universidad de Valencia*; Margarita Gómez Reino, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Juan Jesús González Rodríguez, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Gonzalo Herranz de Rafael, *Universidad de Almería*; Julio Iglesias de Ussel, *Universidad Complutense de Madrid*; Emilio Lamo de Espinosa, *Universidad Complutense de Madrid*; Ramón Máiz Suárez, *Universidad de Santiago de Compostela*; José Enrique Rodríguez Ibáñez, *Universidad Complutense de Madrid*; Olga Salido Cortés, *Universidad Complutense de Madrid*.

SECRETARIA

M.^a Paz Cristina Rodríguez Vela, *Directora del Departamento de Publicaciones y Fomento de la Investigación. CIS*

El paradigma de la flexiguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo / Carlos Jesús Fernández Rodríguez y Amparo Serrano Pascual (coords.) - Madrid : Centro de Investigaciones Sociológicas, 2014
(Monografías ; 284)

1. Flexibilidad laboral. 2. Empleo. 3. Mercado de Trabajo
331.52

Las normas editoriales y las instrucciones para los autores pueden consultarse en:
www.cis.es/publicaciones/MO/

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier procedimiento (ya sea gráfico, electrónico, óptico, químico, mecánico, fotocopia, etc.) y el almacenamiento o transmisión de sus contenidos en soportes magnéticos, sonoros, visuales o de cualquier otro tipo sin permiso expreso del editor.

Colección MONOGRAFÍAS, NÚM. 284

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Primera edición, noviembre 2014

© CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS

Montalbán, 8. 28014 Madrid

www.cis.es

© Carlos Jesús Fernández Rodríguez y Amparo Serrano Pascual

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY

Impreso y hecho en España

Printed and made in Spain

NIPO (papel): 004-14-039-3 - NIPO (electrónico): 004-14-040-6

ISBN (papel): 978-84-7476-659-2 - ISBN (electrónico): 978-84-7476-660-8

Depósito Legal: M-31647-2014

Impresión: CASLON, S. L.

Matilde Hernández, 31. 28019 Madrid



Este papel cumple los criterios medioambientales de contratación pública.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	15
INTRODUCCIÓN, por Amparo Serrano Pascual y Carlos Jesús Fernández Rodríguez	17
<i>La emergencia de la flexiguridad en las políticas de empleo</i>	17
<i>Estructura de este trabajo</i>	24

SECCIÓN I: FLEXIGURIDAD Y REGULACIÓN DEL DESEMPLEO EN ESPAÑA

1. EL PODER DE NOMBRAR, por Amparo Serrano Pascual y M. ^a Paz Martín Martín	37
1.1. <i>Conceptos políticos y recursos estratégicos: el poder de nombrar</i>	37
1.2. <i>Evolución semántica y genealogía del desempleo</i>	39
1.2.1. El desempleo y el paradigma asegurador	40
1.2.2. Nuevas condiciones productivas y el regreso del azar	48
1.3. <i>Polisemia de la noción de protección: los múltiples significa- dos de la seguridad</i>	53
2. LA NOCIÓN DE FLEXIGURIDAD COMO LA RECON- CILIACIÓN DE LO IRRECONCILIABLE, por M. ^a Paz Martín Martín, Amparo Serrano Pascual y Francisco José Tovar Martínez	59
2.1. <i>Introducción</i>	59
2.2. <i>Los discursos de la flexiguridad</i>	63
2.3. <i>La flexiguridad desde una perspectiva comparada</i>	73
2.4. <i>Conclusión: la flexiguridad como asimetría de voces</i>	78

3. MERCADO DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA, por Alba Artiaga Leiras, Francisco José Tovar Martínez y Carlos Jesús Fernández Rodríguez	81
3.1. <i>Introducción</i>	81
3.2. <i>Estadísticas de empleo en el mercado de trabajo español (1976-2012)</i>	83
3.3. <i>Características y evolución del mercado de trabajo español en los períodos 1996-2007 y 2008-2012</i>	91
3.3.1. Distribución del paro en la población española: de la década milagrosa (1996-2007) a depresión aguda (2008-2012)	91
3.3.2. Duración del paro y situación económica de los hogares	97
3.3.3. El paro de España en el contexto de la UE en el período 1996-2007 y 2008-2012	100
3.4. <i>Estructura ocupacional, tipo de contratación y cualificación de la fuerza de trabajo durante los períodos 1996-2007 y 2008-2012</i>	106
3.4.1. Evolución del empleo por sectores económicos en España	106
3.4.2. Tipo de contratación en España	112
3.4.3. Cualificación de la población ocupada en España, 2008-2012	116
3.5. <i>La protección social en España</i>	119
3.5.1. Protección social vinculada al desempleo	119
3.5.2. Gasto en políticas de empleo	124
3.6. <i>Conclusiones</i>	131
4. SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO Y NUEVOS MODOS DE GOBERNANZA, por M. ^a Paz Martín Martín	135
4.1. <i>Introducción. Nacimiento de la intervención pública en materia de empleo</i>	135
4.2. <i>Cambios en la teoría de la gestión y la crisis/reforma del Estado de Bienestar. La desmitificación del Estado de Bienestar keynesiano «a dos bandas»</i>	139

4.2.1.	Contractualismo, gerencialismo, privatización y descentralización: los ingredientes de la modernización y de la buena gobernanza.	142
4.2.2.	La apuesta modernizadora de la flexiguridad europea. Predicar con el ejemplo	153
4.2.3.	El camino hacia la intervención fragmentada en el ámbito del desempleo en España: transformación del mapa de actores y modos de intervención	156
4.2.3.1.	Antecedentes	156
4.2.3.2.	Marco jurídico: el camino hacia la modernización de los servicios públicos de empleo en España	158
4.2.3.3.	Un mapa de las entidades de intervención y sus funciones (actores)	163
4.2.3.4.	Organizaciones, acciones y procesos. La cascada contractual	165
4.3.	<i>Paradojas de la nueva gobernanza y nuevas bases del Estado social</i>	172
4.4.	<i>Breve conclusión</i>	175

SECCIÓN II: LA EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN DEL DESEMPLEO EN ESPAÑA DURANTE EL PERÍODO DEMOCRÁTICO

5.	LA CREACIÓN DE LAS BASES DEL SISTEMA DE REGULACIÓN DEL DESEMPLEO, por Carlos Jesús Fernández Rodríguez	179
5.1.	<i>Introducción</i>	179
5.2.	<i>Ejes y actores durante el período de emergencia del modelo de relaciones laborales en España (1975-1982)</i>	180
5.3.	<i>Antecedentes políticos: período 1977-1982, o de dónde venimos</i>	188
5.3.1.	Introducción	188
5.3.2.	De dónde venimos: la pesada herencia del fordismo inacabado español	189

5.3.3.	La primera fase de las relaciones laborales españolas en democracia (1978-1982): la aprobación de una legislación laboral constitucional en un contexto de crisis económica	196
5.3.3.1.	La emergencia de un modelo de relaciones laborales a contracorriente	196
5.3.3.2.	La salida del franquismo: los Pactos de la Moncloa	197
5.3.3.3.	La emergencia del modelo de relaciones laborales en España: el Estatuto de los Trabajadores	205
5.3.3.4.	Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo (vigente hasta el 6 de enero de 2004)	214
5.4.	<i>A modo de breve conclusión</i>	219
6.	LA RUPTURA DEL CONSENSO TRAS LA CONSOLIDACIÓN DEL MODELO LIBERAL DEMOCRÁTICO INDUSTRIAL: UN ANÁLISIS DEL PERÍODO 1984-1992/94, por Amparo Serrano Pascual y Alba Artiaga Leiras	221
6.1.	<i>Introducción</i>	221
6.2.	<i>Mercado de trabajo, evoluciones sociales y sociedad civil</i>	223
6.3.	<i>Evoluciones en las medidas dirigidas a frenar la crisis del mercado de trabajo</i>	225
6.3.1.	Protección por desempleo	226
6.3.2.	Protección en el empleo a partir del ordenamiento laboral	229
6.3.3.	Lucha contra el desempleo (políticas de empleo) y nuevos modos de gobernanza	234
6.4.	<i>Conclusión: relaciones y complementariedades entre estas reformas</i>	237
7.	LA CONSOLIDACIÓN DEL MARCO DE LA ACTIVACIÓN Y LA FLEXIGURIDAD EN ESPAÑA (1997-2009), por Alba Artiaga Leiras, M. ^a Paz Martín Martín y Francisco José Tovar Martínez	241
7.1.	<i>Introducción</i>	241

7.2.	<i>La andadura hacia la activación en España (análisis del período 1997-2001)</i>	241
7.2.1.	Introducción	241
7.2.2.	Panorama laboral: mercado de trabajo, relaciones laborales y programas de empleo	244
7.2.3.	Discursos de activación y transicionalidad en la legislación laboral 1997 y 2001	248
7.2.3.1.	Activación y transicionalidad del trabajador: la falacia de la protección del empleo	249
7.2.3.2.	La modernización de la gestión: de las políticas activas a la evaluación	255
7.2.4.	Conclusiones sobre este período	257
7.3.	<i>Expansión del modelo de empleo flexiguro: de la Ley 45/2002 al Real Decreto-Ley 2/2009</i>	259
7.3.1.	Introducción	259
7.3.2.	Situación del mercado de trabajo en el período 2002-2009	261
7.3.3.	Protección frente al desempleo: hacia la flexiguridad y las políticas de activación	264
7.3.4.	Protección del empleo: un modelo de flexibilización de la regulación laboral	271
7.3.5.	Conclusiones a las reformas legislativas del período 2002-2009	274
7.4.	<i>Conclusiones: el progresivo avance del paradigma flexiguro</i> ..	276

SECCIÓN III:

UN ANÁLISIS EMPÍRICO SOBRE LA PUESTA EN PRÁCTICA DE POLÍTICAS DE ACTIVACIÓN SOBRE DESEMPLEADOS: EL CASO DE LOS PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN

8.	LAS POLÍTICAS DE ACTIVACIÓN ESTUDIADAS SOBRE EL TERRENO, por Carlos Jesús Fernández Rodríguez y Amparo Serrano Pascual	281
8.1.	<i>Introducción</i>	281

8.2. Estructura de esta sección	283
8.3. Metodología de investigación	293
9. LO INCUESTIONABLE ES LA MODERNIZACIÓN: ANÁLISIS DE LOS DISCURSOS DE ACTORES CLAVE EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO, por Carlos Jesús Fernández Rodríguez, M. ^a Paz Martín Martín y Francisco José Tovar Mar- tínez	299
9.1. Introducción: asunciones en torno a la modernización de los servicios y políticas de empleo	299
9.2. Explorando los lugares comunes del discurso de la moderni- zación	300
9.2.1. El discurso de la antiburocracia: en busca de una gestión eficaz	302
9.2.2. Vacío de gobierno y nuevas formas de gobernanza: coordinación y partenariado responsable	307
9.2.3. El uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones	316
9.3. Modernización y políticas de activación: dos caras de la mis- ma moneda	318
9.4. Conclusión: la naturalización del cambio de paradigma. La modernización como una transformación irrefrenable (o «la bofetada de la realidad»)	325
10. PAISAJE INSTITUCIONAL Y SIGNIFICADO DE LO PÚBLICO EN LOS NUEVOS MODELOS DE GOBER- NANZA DE LA GESTIÓN DEL DESEMPLEO, por Alba Artiaga Leiras, M. ^a Paz Martín Martín y Francisco José Tovar Martínez	329
10.1. El paisaje institucional de la reinención del gobierno	329
10.1.1. Introducción	329
10.1.2. La descentralización administrativa	332
10.1.3. Instituciones europeas y Europa	340
10.1.4. Interlocutores sociales	344
10.1.5. Tejido asociativo	348
10.1.6. Empresas de trabajo temporal	353
10.2. El significado de «lo público»	359

10.2.1.	Introducción: el significado de lo público en el nuevo paradigma de la activación	359
10.2.2.	Adopción de dinámicas favorables al <i>statu quo</i> versus reconocimiento del Estado como árbitro: la reconstrucción de la identidad sindical y de las ONG en el proceso de modernización	361
10.2.3.	Complementariedades «servicio/beneficio»: las ETT en persecución de un mayor espacio de legitimidad pública	368
10.3.	<i>Conclusiones</i>	370
11.	REINVENTANDO EL GOBIERNO DEL DESEMPLEO EN UN ENTORNO FLEXIGURO, por M. ^a Paz Martín Martín y Amparo Serrano Pascual	373
11.1.	<i>Introducción: captando las vivencias de la modernización</i> ...	373
11.2.	<i>Los principios de legitimación del nuevo campo de la inserción</i>	375
11.2.1.	Proximidad frente a distancia burocrática	376
11.2.2.	Innovación frente a estandarización	379
11.3.	<i>Obstáculos de funcionamiento bajo estas nuevas lógicas</i>	380
11.3.1.	Falta de gobierno: contornos difusos/dispersión de criterios	381
11.3.2.	Rehenes de lógicas burocráticas	384
11.3.3.	Autonomía técnica y dependencia financiera	388
11.3.4.	Ausencia de voz	392
11.4.	<i>Producción de un orden normativo en el lugar de trabajo: el orientador desorientado</i>	393
11.4.1.	Redefinición imprecisa y compleja de objetivos ..	394
11.4.2.	Reinvención de las prácticas en el lugar de trabajo: movilización subjetiva	402
11.5.	<i>Conclusión</i>	410

12. QUÉ SIGNIFICA LA ORIENTACIÓN: PRODUCCIÓN POLÍTICA DEL DESEMPLEADO, por Alba Artiaga Leiras, M. ^a Paz Martín Martín y Amparo Serrano Pascual	411
12.1. <i>Introducción: definiendo al «buen desempleado»</i>	411
12.2. <i>Producción política de sujetos: el trabajo sobre uno mismo</i> ..	413
12.2.1. Autonomía y autorregulación	413
12.2.2. Autoobservación y responsabilización personal ..	432
12.2.3. Motivación	440
12.2.4. Ajuste de expectativas	442
12.3. <i>Conclusión: empleabilidad, ¿entre la autonomía y la disciplina?</i>	447
13. PARADOJAS Y AMBIVALENCIAS EN LA ACTIVACIÓN LABORAL, por Amparo Serrano Pascual, Carlos Jesús Fernández Rodríguez y Alba Artiaga Leiras	449
13.1. <i>Introducción</i>	449
13.2. <i>Paradojas/ambivalencias: hay que motivarse pero no hay solución</i>	449
13.3. <i>Sentido y legitimidad de las prácticas de intervención</i>	453
13.3.1. Mejorar competencias (Estado terapéutico)/generar oportunidades (Estado emancipador)	454
13.3.2. Autonomía/autorización: nuevas dinámicas relacionales entre agente social y usuario	456
13.3.3. Inevitabilidad exógena/responsabilización individual: naturaleza del desempleo	459
13.4. <i>Posición de los usuarios</i>	465
13.4.1. Adhesión dóxica	465
13.4.2. Rechazo epistémico	467
13.4.3. Ironía	469
13.4.4. Polifonía y distanciamiento	470
13.4.5. Responsabilización colectiva	472
13.5. <i>Discusión y conclusiones</i>	475
CONCLUSIONES FINALES, por Amparo Serrano Pascual y Carlos Jesús Fernández Rodríguez	479

EPÍLOGO: LA REFORMA LABORAL DE 2012: A GOLPE DE METÁFORAS, por Amparo Serrano Pascual, Carlos Jesús Fernández Rodríguez y Alba Artiaga Leiras	489
1. <i>Introducción: la instalación sin ambages del paradigma de la flexiguridad</i>	489
2. <i>La crisis moral de la crisis</i>	492
3. <i>Ritual de purificación: la publicación del Real Decreto-Ley 3/2012</i>	496
3.1. Invisibilización de la vulnerabilidad	498
3.2. Desaparición del conflicto	505
3.3. Invención de nuevas categorías articuladoras del orden social	509
4. <i>Conclusión</i>	514
BIBLIOGRAFÍA	517
ANEXOS:	
<i>Anexo 1: Relación de entrevistados</i>	539
<i>Anexo 2: Lista de acrónimos</i>	541
ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS	543

EPÍLOGO:

LA REFORMA LABORAL DE 2012: A GOLPE DE METÁFORAS

*Amparo Serrano Pascual, Carlos Jesús Fernández Rodríguez
y Alba Artiaga Leiras*

«Hay que cuidar los actos, aun los más triviales, que pueden influir sobre el crédito de una persona. El golpe de tu martillo sobre el yunque, escuchado por tu acreedor a las cinco de la mañana o a las ocho de la noche, lo dejará conforme por seis meses. Pero si te ve en la mesa de billar u oye tu voz en la taberna a la hora en que debieras estar trabajando, no dejará de recordarte tu deuda a la mañana siguiente y te exigirá el pago antes de que hayas podido reunir el dinero».

(Weber, 2003: máximas proclamadas por Benjamin Franklin a jóvenes comerciantes)

1. INTRODUCCIÓN: LA INSTALACIÓN SIN AMBAGES DEL PARADIGMA DE LA FLEXIGURIDAD

Sería difícil entender la reciente reforma laboral (Real Decreto-Ley 3/2012) y la transformación radical que opera en los principales mecanismos e instituciones de protección frente a la vulnerabilidad del trabajador sin tener en cuenta la evolución, analizada en las páginas anteriores, de las políticas de empleo y del ordenamiento jurídico a lo largo de los últimos veinticinco años. Esta evolución ha facilitado, en un contexto de profunda crisis económica, la instalación a sus anchas de este nuevo paradigma de la flexiguridad («a la española») que propugna una transformación radical en la regulación del empleo. Tres cuestiones pueden destacarse de la evolución anterior de la regulación del empleo: una tendencia incesante a buscar en las reformas laborales una respuesta a la crisis del trabajo (haciéndose equivalente el término reforma laboral y creación de empleo, bajo la acepción, que se presenta incuestionable, de que el derecho de trabajo es «el» obstáculo para la eficiencia del mercado); el recurrir de forma excesiva, y no necesariamente justificada, a la figura del decreto-ley (Huertas, 2012), cuyo uso requiere de un carácter extraordinario, y que explica el tono de alarma y urgencia bajo el que se presentan y justifican retóricamente estas reformas; y la creciente diver-

sificación de los espacios de intervención por parte de los poderes públicos, dirigiéndose progresivamente hacia una intervención individualizadora y despolitizante. La extensión de marcos despolitizantes de representación de los nuevos conflictos sociales disuelve la contradicción inmanente al sistema productivo. La consecuencia de estos desarrollos ha sido una profundización en la desregulación del trabajo, que ha ido pareja con la repolitización de la subjetividad del trabajador (a golpe de metáforas) (Serrano Pascual, Martín y Crespo, 2013).

Esta reciente reforma laboral, que, por su radicalidad, transforma profundamente los pilares de la regulación del trabajo, remite a procesos de carácter más profundo, vinculados con el funcionamiento del orden social y de su regulación en las sociedades industriales y que, por tanto, no son sino expresión de creencias sociales acerca de la naturaleza de las relaciones sociales y de la justicia que reclama un orden social. La acción pública configura así un proceso de construcción y deconstrucción de un sentido común acerca del trabajo. Por ello, esta reforma introduce una nueva matriz cultural (nuevas oposiciones binarias, renovados marcos explicativos, etc.) con la que se produce sentido y legitimidad a nuestras relaciones sociales y laborales.

Esta intervención legislativa induce cambios cualitativos radicales en los distintos frentes que representan los espacios más relevantes de protección del trabajador y, por tanto, de compensación de la asimetría de poder que caracteriza a las relaciones laborales (Ballester Pastor, 2012; Baylos, 2012; Rojo Torrecilla, 2012; Valdés Dal-Ré, 2013). Esta intervención, que invoca en forma de mantra a la flexiguridad, ha transformado profundamente tanto las condiciones de protección del trabajador frente al despido (figuras contractuales disponibles, sanciones aplicables en caso de despido improcedente, posibilidades de realizar un despido procedente, margen de maniobra para la rescisión de la relación contractual por parte del empleador), frente a la discrecionalidad y margen de maniobra del empleador para modificar las condiciones de trabajo (flexibilidad interna, posibilidad de descuelgue frente al convenio colectivo, etc.) o frente al mercado (transformación de los espacios desmercantilizados como el seguro del desempleo, que pasa a formar parte del salario del trabajador; mayor cobertura a las ETT, etc.). Implica, por tanto, importantes transformaciones en las condiciones que han garantizado la protección tanto en el empleo como para el empleo, por el empleo y del empleo.

Supone, por ello, un paso muy importante en esta transformación de las relaciones de trabajo, de los a priori y asunciones que facilitaron

la socialización del riesgo, contribuyendo a instaurar un nuevo «sentido común», un renovado conjunto de creencias no cuestionadas acerca del trabajo. Una característica central de esta nueva normalidad que se instaura en torno al trabajo es la omisión discursiva de la presencia del conflicto como característica inmanente de las relaciones de trabajo, omisión esta que se ve legitimada por la apelación al marco de la flexibilidad. De este modo, una característica central de esta reciente intervención en el ordenamiento laboral es la despolitización de la vulnerabilidad y el consiguiente proceso de intensa individualización del trabajo.

El contexto de profunda crisis económica en la que estamos instalados desde el 2008, pero, sobre todo, los modos de nombrarla y discutirla, han jugado un papel fundamental en esta transformación radical de los términos semánticos de regulación del empleo. Por ello, antes de analizar los ejes que articulan esta reforma laboral, vamos a considerar los modos de hablar de la crisis, que han contribuido a legitimar este «ritual de purificación» bajo el que se presenta (y justifica) la reforma laboral¹ y que hacen que esta sea presentada bajo un prisma moral que la asemeja a una verdadera reforma religiosa. En segundo lugar, hemos desarrollado un análisis de los tres ejes semánticos que articulan la reforma laboral, la invisibilización de la vulnerabilidad, la desaparición semántica del conflicto y la reformulación de los criterios de articulación de la protección social tras el «desorden semántico» con el que se articulan las propuestas planteadas en la reforma. Recordemos que detrás de cada criterio hay un juicio moral; por ello, hablar de nuevos criterios de definición y articulación de la solidaridad implica también establecer nuevos modelos de legitimación social. Nos vamos a centrar en la introducción y los dos primeros capítulos del Decreto-Ley (dado que son las secciones que hacen referencias más específicas a la cuestión del desempleo y la promoción del empleo, si bien el tercer y cuarto capítulos, relacionados con la flexibilidad interna y la dualidad del mercado de trabajo, son asimismo susceptibles de un profundo análisis crítico) con el fin de profundizar, fundamentalmente, en tres cuestiones: la híbrida-

¹ «Sin un ajuste de esta dimensión, *bendecido* por Bruselas y Alemania, cualquier otra alternativa sería mucho peor» (*La Vanguardia*, 4.4.2012); «El principal objetivo de los presupuestos es *recuperar la confianza* de la UE y de los mercados financieros», declara el ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, Cristóbal Montoro, tras la presentación de los planes de ajuste presupuestario previstos para el 2012 con los que se pretende reducir el déficit presupuestario.

ción entre las lógicas protectoras y las mercantilistas, la aparición de nuevas normas de regulación de los compromisos establecidos en el contrato laboral y el establecimiento de nuevos criterios morales con los que articular la intervención social, concretamente la orientación del debate hacia el riesgo del empleador.

2. LA CRISIS MORAL DE LA CRISIS

Difícilmente podremos concebir la radicalidad de la reforma laboral, presentada esta como respuesta política («contundente») frente a la crisis, sin entender el contexto ideológico en el que se formulan las representaciones que nos hacemos sobre la naturaleza de las fuerzas que nos determinan, y la capacidad con la que nos sentimos dotados para aplacar estas fuerzas. En estas representaciones juegan un papel fundamental los modos de hablar y nombrar la crisis económica ante la que nos enfrentamos desde principios del 2008. El recurso disciplinario al miedo ha estado acompañado por tecnologías de producción de subjetividades y de potentes mecanismos de moralización vulnerabilizadora, obstaculizando e inhibiendo posibles respuestas y resistencias colectivas.

En estos modos de nombrar la crisis se ha producido una notable evolución, pasando de ser construida y pensada en un primer momento de forma ambivalente, fundamentalmente en términos de fenómeno natural, pero también como una crisis de los fundamentos que regulan la acumulación económica («burbuja inmobiliaria»), a mirarla (y analizarla) bajo un marco epidemiológico («el contagio de la crisis», «activos tóxicos»), tras la alarma social suscitada ante las implicaciones especulativas de la crisis griega, para pasar finalmente a orientar las metáforas de la crisis hacia una representación moralizante («ajuste bendecido por Bruselas»), que construye esta situación en términos de «crisis de confianza» («castigo de la bolsa», «hacer los deberes»). Las penetrantes imágenes recientes de Grecia, cuna de nuestra civilización, en llamas tras la expresión del rechazo de su población a las medidas impuestas por la UE para su «rescate», o las continuas manifestaciones públicas de diversos miembros del Gobierno que traducen el ejercicio de soberanía en acatamiento de las reglas del euro, ilustran el cambio en el marco de discusión del problema. Hemos pasado, así, de entender la crisis en términos naturalizantes («no nos podemos gobernar») a mirarla en clave moral («no nos debemos gobernar»).

En el interesante análisis que hace Lizcano (2008) sobre los imaginarios de la crisis identifica tres grupos o tipos de metáforas con los que se ha construido la crisis económica: metáforas de naturalización (la crisis como un «fenómeno natural»), metáforas médicas y metáforas religiosas. Siguiendo esta clasificación y lógica analítica, podríamos identificar un primer tipo de metáforas, dominante a principios de la crisis, y que hacían de esta un *fenómeno natural* (el «epicentro» de la crisis, «tormenta inmobiliaria», «huracán económico», «estallido financiero», «tsunami financiero», «oleada de especulación», «la tempestad es fuerte»), que nos afectaba de forma sólida e irremediable (la crisis «golpea», el «impacto» de la crisis, la crisis «arrasa», «afrontar/encarar la crisis», etc.), y cuyas capacidades agenciales (la crisis «destruye» el empleo) ya se dejaban notar. El carácter naturalizante bajo el que se describía la crisis situaba a los Gobiernos como impotentes para hacer frente a esta. Las escasas y tímidas expresiones que reclamaban una intervención gubernamental dirigida a domesticar estas fuerzas (véanse las declaraciones del presidente francés sobre la necesidad de regular los mercados financieros a finales del 2008, o las acusaciones de irracionalización de los procesos económicos —«la burbuja inmobiliaria»—, así como otras voces que clamaban por «refundar el capitalismo») fueron pronto silenciadas. Pero contábamos todavía con marcos politizantes que permitían poner en cuestión las reglas de juego con las que se estaba organizando el sistema económico. La noción de «burbuja» nos permitía orientar la mirada hacia los fundamentos irracionales del proceso de acumulación del capital, visibilizando la relación que esta situación de crisis tenía con prácticas descabelladas, que impulsaban a nuestras economías, basadas en la ilusión («especulación»), en una avidez infinita e irracional por acumular dinero y reinvertirlo. Era una crisis de los principios y los pilares en los que se articulaba el modelo económico, y permitía poner en cuestión sus fundamentos morales.

Lo que en un primer momento era nombrado como «crisis financiera», que podría orientar la mirada hacia la necesidad de regulación de la especulación incontrolada que dañaba la hegemonía soberana, fue pronto sustituido por otro tipo de discursos. Estos discursos, basados en un *marco epidemiológico* («epidemia financiera», «inyección de liquidez», «patología de la crisis», «diagnóstico correcto», «metástasis»), nos invitaban a discutir la situación en términos de «contagio» de la deuda, de «activos tóxicos (y contaminados)», de «sanear» las finanzas públicas, de crear un «cortafuegos» en el seno de la UE y de «salvar» al

euro. Inmersos en este marco, se usaban metáforas que situaban a nuestras economías en los quirófanos («la economía española ha salido de la UVI, pero sigue en planta», «con respiración asistida», «recaída de la economía»), y se nos inculcó el miedo al «rescate». Ya no se hablaba tanto de protección social, sino de la protección del euro, y para ello se han dispuesto, a nivel europeo, una serie de «mecanismos de control» de la gestión presupuestaria (como «terapia» frente a la crisis), que fueron progresivamente ampliándose hasta llegar en el 2012 a instaurar una vigilancia institucionalizada hacia los sospechosos de malas prácticas (gastos públicos deficitarios). Esta activación de marcos moralizantes convierte a las víctimas de la crisis en culpables de esta. Los ciudadanos pasan a ser cómplices de una culpa colectiva: la del despilfarro y ambición por «vivir por encima de nuestras posibilidades» (Alonso, Fernández Rodríguez e Ibáñez Rojo, 2011). Es esta culpa la que explica el «castigo» de los mercados a nuestra economía (lo que reclama un «ajuste doloroso»), que por deslizamiento semántico, de carácter metonímico, se convierte en sinónimo de sociedad española.

Los mecanismos de gobierno del «despilfarro» reducen la soberanía nacional en el gobierno y gestión del gasto público y, por tanto, en la orientación de las políticas sociales. Proteger al euro, sinécdoque de la UE (Sarkozy declara en 2010: «el euro es el alma de Europa»), es el objetivo nuclear de las intervenciones políticas. El principal objetivo no es ya protegernos del mercado, sino evitar el peor de los escenarios, «salir del euro». Aunque la metáfora parece enviarnos a un imaginario espacial, nos está, a su vez, remitiendo a un desplazamiento en el tiempo. Dadas las connotaciones que Europa tiene de modernidad, progreso, avance social, esta amenaza de desahucio presentaba una gran fuerza movilizadora. Si el objetivo central es salvar al euro, el mecanismo preferente es la «disciplina presupuestaria».

Esta orientación del debate en una tercera fase hacia unos términos morales explica que la reducción del gasto público se haya convertido no tanto en una opción política, sino en manifestación emblemática de un comportamiento moral y de «respons-(h)abilidad» («España ha hecho sus deberes»). Hablamos así de «crisis de la deuda», de cumplir con los «compromisos», de «Pacto» de Estabilidad, en una especie de representación mística en la que es importante «aplacar» a los mercados, que «nos miran» y nos «evalúan» («prima de riesgo», «agencias de calificación») cada día, y a los que hay que realizar «ofrendas» («es necesario reforzar la confianza, enviar señales de fortaleza a los mercados») a

fin de mostrar nuestro disciplinado comportamiento (responder al pacto de «disciplina fiscal») y así evitar tener que ser «rescatados (fondo de «rescate»». El adecuado funcionamiento de la economía es, así, una cuestión de «confianza», de «compromiso moral» («rigor», «sacrificio» «hacer los deberes»), y, por tanto, hay que mostrar que se acatan fielmente los dogmas morales de la economía y de los mercados («la reforma va a ser extremadamente agresiva», señaló confidencialmente el ministro de Economía español, postrándose ante el comisario de Asuntos Económicos y Monetarios, Olli Rehn, en el Consejo de Ministros de la UE de febrero del 2012).

Esta socialización en los valores sagrados del mercado se ve favorecida por la presencia de una serie de rituales políticos que generan un clima de alta activación emocional y miedo entre los ciudadanos. Así, aparecen cotidianamente en las pantallas de nuestras ventanas al exterior (televisión y ordenadores) las imágenes de la evolución de los indicadores diarios de la «prima de riesgo» comparada con la italiana, en donde se activan señales en rojo o verde que van dando indicios a la población (y al mercado) de la evolución de la «confianza» que genera «nuestra» economía» y, con esta, de sus mecanismos sancionadores («la UE castiga a España», «Bruselas reprende a Rajoy», «los mercados nos castigan»). Adquieren un protagonismo patente actores como «las agencias de calificación», que detentan la autoridad delegada de los mercados y evalúan el estatus moral de cada país con dictámenes (letras) que caen como golpes de martillo (AAA, «bonos basura», etc.). La crisis es una crisis de confianza y para resolverla hay que mostrar nuestro compromiso («medidas dolorosas», «emprender reformas», «esfuerzo de austeridad») con el nuevo dogma de austeridad y disciplina («No sacrificaré la reforma laboral», señaló el presidente del Gobierno ante las expresiones de rechazo que se mostraron en la manifestación del 11 de marzo pasado; o las declaraciones del ministro de Economía: «Si nos salvamos será por políticas europeas, por nosotros mismos»; «Espero que con la huelga general la imagen de España no sufra» —declaración un día antes de la huelga general en su misión de marzo en China—). Esta necesidad de expiación de las culpas actúa como una importante tecnología de disciplinamiento que ha inducido un espíritu de sacrificio favorable a las nuevas demandas del sistema productivo, contribuyendo a producir un nuevo tipo de sujetos cuya inmolación y sufrimiento adquieren una dimensión purificadora (Lebaron, 2011; Chollet, 2012).

3. RITUAL DE PURIFICACIÓN: LA PUBLICACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012

En este contexto semántico es donde tenemos que ubicar la reciente intervención en el ordenamiento laboral promovida con el RDL 3/2012. Ante una naturalización del problema y una despolitización de su intervención, lo que se presenta como el «destino» del gobierno de los poderes públicos para «salvar» al país de la «quiebra» es mostrar a los mercados (UE) que somos países disciplinados. La reducción del déficit público (equivalente discursivamente a «salvar al país de la bancarrota») a través del «control» del gasto social no solo no es percibido como un proceder ilegítimo (y por ello «disputado») en términos sociales —insolidario—, sino como un comportamiento responsable y ético. Con esta personificación, los mercados son dotados no solo de capacidades agenciales, sino también de recursos sobrenaturales. En este contexto discursivo, las soluciones a la crisis pasan por una «recuperación de la confianza» de los mercados e inversores. Y es en este código semántico moralizante como hay que interpretar la reforma laboral.

La rapidez y frecuencia del uso de la figura del decreto-ley (Huer-tas, 2012) no se justifica solamente por la urgencia ante la extensión in-controlada del desempleo, sino también como resultado del clima de activación emocional promovido por los discursos acerca de la crisis. La reforma laboral sería presentada como una verdadera reforma cuasi-religiosa, en la que la confianza moral, como el sonido del golpear del martillo sobre el yunque al que Franklin (ver la cita de Weber al comienzo de este análisis) alude, aparece como requisito central de éxito económico. Se trata de una práctica comunicativa que busca negociar (y legitimar) el estatus moral de una sociedad, y mostrarla como digna de crédito. No se destaca así solo, ni sobre todo, la adecuación de estas nuevas reglas de juego al sistema económico, sino también la conformación a una ética cuya violación aparece como una falta de responsabilidad. Los interlocutores de la reforma (tal y como aparece en el texto) no serían así sus afectados directos, sino los mercados, a quienes se desea enviar una señal tranquilizadora que permita «apacarlos», cual ofrenda que permita expresar nuestro «estatus moral».

«Se requiere la adopción urgente de estas medidas para generar la confianza necesaria para que los agentes creadores de empleo realicen nuevas contrataciones

y opten por aplicar medidas de flexibilidad interna antes que destruir empleo. Con esta reforma laboral se pretende crear las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo y así, generar la confianza necesaria para los mercados y los inversores» (Real Decreto-Ley 3/2012, BOE, p. 12491).

El enaltecimiento que se hace del papel de los empresarios, con el uso del eufemismo «agentes creadores de empleo», permite reforzar el tono heroico bajo el que se presenta al tejido empresarial. La economía no es solo personificada, sino también construida como instancia dotada de capacidades sobrenaturales, provista de dones «creadores o destructores» y, por tanto, con capacidad para expulsarnos de un imaginado Edén, a causa de (nuestros) «pecados» (que no son sino la «rigidez» reguladora o una «administración económica inadecuada» —«el despilfarro»—).

La radicalidad que adopta la reforma explica la refundación profunda que se promueve de los diversos frentes que constituían la fortaleza de la protección social (Valdés Dal Ré, 2013): el ordenamiento jurídico dirigido a garantizar el compromiso del empleador con su trabajador (indemnización frente al despido), la regulación jurídica y colectiva de la definición de las condiciones de ejercicio de la tarea (movilidad funcional, definición de los términos del intercambio salarial, movilidad geográfica, etc.), la provisión de espacios desmercantilizados de ejercicio de la ciudadanía (seguro de desempleo), etc. La reforma laboral plantea una transformación radical del pacto social (regulación del trabajo), modificando, en gran medida, los diversos frentes de protección del trabajador frente a las lógicas del mercado y de sus recursos de poder.

Tres son los ejes en torno a los cuales se articula un nuevo sentido común acerca del trabajo, y que suponen el replanteamiento profundo de las bases políticas que permitieron regular la asimetría de poder que caracteriza a las relaciones laborales: la invisibilización de la vulnerabilidad, la desaparición del conflicto y la reformulación de las categorías de enunciación de la cuestión social. El trabajo semántico operado en torno a estos tres ejes explica las implicaciones dramáticas de estos cambios en los modos de configurar el orden social en torno al trabajo.

3.1. INVISIBILIZACIÓN DE LA VULNERABILIDAD

En la exposición de motivos del Decreto-Ley, la justificación de esta intervención se hace a través de diversos recursos discursivos. El desplazamiento metonímico que se hace con el uso del ordenamiento laboral como sinécdoque que representa la esencia del mercado de trabajo, y el cambio en el modo como se articulan las causalidades (no serían los fallos del mercado lo que justifica y da sentido a la protección social, sino que sería más bien la protección social la que está generando los fallos del mercado), refuerzan esta visión despolitizada del riesgo.

«La crisis económica que atraviesa España desde 2009 ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español. La gravedad de la crisis actual no tiene precedentes. España ha destruido más empleo, y más rápidamente, que las principales economías europeas.» (Real Decreto-Ley 3/2012, *BOE*, p. 12483).

La crisis sería nominalizada, destacándose así sus capacidades agenciales. Es una crisis paseante en el tiempo («atraviesa España»), promotora —como si de una plaga se tratase— de la destrucción de empleo y la creación de precariedad. De este modo, sitúa al lector ante una actitud de alerta («emergencia social»), que explica que la reforma haya tenido que ser «de envergadura» («la gravedad exige», «los mercados reclaman»).

«La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo, lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo socio-laboral y requieren una reforma de envergadura, que, pese a los cambios normativos experimentados en los últimos años, continúa siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación, por los mercados internacionales que contemplan la situación de nuestro mercado de trabajo con enorme desasosiego y, sobre todo, por los datos de nuestra realidad laboral, que esconden verdaderos dramas humanos» (Real Decreto-Ley 3/2012, *BOE*, p. 12483).

La mirada inquisitoria de los mercados («los mercados internacionales contemplan») provee a estos no solo de importantes capacidades agenciales, por el uso que se hace de la personificación («con enorme desasosiego»), sino también de poder disciplinario, con el recurso a una

metáfora visual. No solo los mercados nos «miran», también las instituciones supranacionales nos juzgan. Esta apropiación del ámbito de la política por instancias supranacionales vacía de sentido al ejercicio de poder a nivel nacional. Gran parte del gobierno del espacio público queda así fuera del ejercicio de la política. Las decisiones centrales de nuestro modelo de sociedad se toman en espacios muy distantes del espacio público políticamente institucionalizado (Bauman, 2003b).

Diversas medidas son planteadas para favorecer la flexibilidad externa, esto es, la capacidad de adaptación de la empresa a los cambios en la demanda, a través de la facilitación del despido. En primer lugar, se introduce una nueva modalidad contractual, un contrato indefinido con un año de período de prueba, convirtiéndose esta modalidad en un nuevo tipo de contrato sin ningún tipo de indemnización durante el primer año de su realización. En segundo lugar, se reduce el coste del despido improcedente (de 45 días hasta 42 mensualidades a máximo 33 días hasta 24 mensualidades, y se suprimen los salarios de tramitación). Se facilitan, en tercer lugar, las posibilidades de realizar un despido de forma procedente por causas morales (ausencia prolongada del trabajo), económicas (extensión de las causas de despido —reducción de beneficios—), etc. También se suprime la autorización administrativa para el contrato laboral y el acuerdo con los representantes para la realización de un ERE. Estas medidas reducen en gran medida un principio que permitía regular el intercambio político entre empleadores y empleados: la regulación de la justificación con la que una empresa puede llevar a cabo decisiones vinculadas a la flexibilidad interna (posibilidad de descuelgue por «razones económicas») o externa (posibilidades de llevar a cabo un despido) que afecten a los empleados y la descausalización. La lógica que se impone tras estas medidas radicaliza y legitima el principio de acumulación desenfrenada. La razón de ser de la empresa no es tanto la realización de beneficios, sino el aumento acumulado de estos, de tal forma que puede ser causa legítima de despido económico no solo la anticipación de posibles pérdidas actuales o previstas (entra ahora en juego el papel de la «imaginación»), sino también la disminución persistente de las ventas o ingresos (prolongación durante tres trimestres consecutivos de la disminución de las ventas o ingresos de la empresa). El compromiso social de las empresas se diluye al reducirse las circunstancias en que un comportamiento arbitrario tenga que ser objeto de justificación, legitimándose la lógica puramente acumulativa como el criterio principal que da razón a tal tipo de conductas.

La sinécdoque de la regulación del mercado de trabajo es usada para representar la esencia del mercado de trabajo. La mirada problematizadora se dirige, por tanto, a la protección de los derechos del trabajador, omitiéndose, de este modo, cualquier perspectiva que podría poner en cuestión la lógica de funcionamiento de un sistema productivo como el español, y concretamente, tal y como insisten diversos autores (Toscani Giménez, 2009; Recio, 2012; Prieto, 2014), el papel central que juegan en esta crisis económica nuestra estructura productiva, el modelo competitivo español y la composición sectorial de la producción.

La transformación radical que induce la reforma laboral de los criterios de regulación contractual, y de sus garantías de estabilidad y de protección (Baylos, 2012), aparecen como condición ineludible de crecimiento económico. De este modo, las condiciones que permitieron regular la heteronimia que caracteriza toda relación asalariada a partir de la intervención política en las condiciones de intercambio contractual, y de la instauración de espacios desmercantilizados (autónomos del mercado, trabajo asalariado, la politización de la vulnerabilidad de la condición asalariada), van a verse profundamente reformuladas. Estas condiciones se fundaron en una representación de la industrialización, como factor de progreso, y del trabajo, como experiencia central en este progreso (Prieto, 2007a). El profundo pesimismo en las capacidades de intervención, junto con la naturalización de las demandas del mercado, han cambiado radicalmente esta representación. Resurgen con fuerza metáforas vinculadas con el azar y la incertidumbre y una percepción de la vida social y económica como gobernada por fuerzas que no podemos controlar. Se difunden discursos que naturalizan el orden, omiten su carácter político y subrayan la impotencia del Estado. Bajo el simple credo de «no hay alternativa» (Bauman, 2003b), el mercado aparece ajeno a un potencial control político, y las opciones políticas se presentan como presiones económicas (gestión apolítica). La crisis aparece representada con un alto grado de determinismo social.

Ya que el mercado no se puede regular, se presenta como necesario un nuevo modelo de regulación. La flexibilidad, entendida como adaptabilidad, se impone como imperativo categórico, y se reclama la adaptabilidad en varios frentes: personal (estimular capacidades de acción de las personas, y fabricar sujetos capaces de gestionar autónomamente las condiciones de participación social y económica), empresarial (flexibilidad externa) y organizacional (flexibilidad interna).

«El conjunto de medidas que se formulan en este capítulo tienen como objetivo fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa. Con este objetivo son varias las reformas que se abordan. En primer lugar, el sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz» (Real Decreto-Ley 3/2012, *BOE*, p. 12486).

La adaptabilidad reclama la transformación de los fundamentos del ordenamiento laboral. Pero el Derecho laboral puso, a su vez, en cuestión el dogma propio del liberalismo, que descontextualizaba políticamente las relaciones de trabajo y partía de la premisa de la libertad e igualdad entre contratantes. A través del Derecho social, el empresario se ve forzado a tener que respetar y responder ante una serie de reglas que no puede controlar, y reducen su autoridad indiscutible y arbitraria (Donzelot, 1994). Los *a priori* que acompañaron e hicieron posible el liberalismo hacían del mercado una institución natural, el mecanismo óptimo de regulación de intercambios entre individuos libres e iguales (Prieto, 2007a), regidos por la voluntad. La inseguridad era representada no solo como natural, sino también como irreformable e inevitable. Bajo el dogma liberal de la autorresponsabilización, los individuos han sido percibidos (y evaluados) como regidos por el principio de la autonomía de la voluntad. Este mito ontológico era difícil de mantener cuando la autonomía política entra en contradicción con la dependencia económica (Donzelot, 1994). Esta situación planteó un cuestionamiento de las premisas axiológicas que caracterizaron el orden anterior y el reconocimiento de la asimetría de las relaciones asalariadas y la vulnerabilidad del trabajador, fundamento este de la invención del Derecho laboral.

Tal y como vimos en líneas anteriores, el Derecho laboral visibiliza la vulnerabilidad y asimetría immanentes a toda relación asalariada, lo que facilitó la institucionalización de una dimensión colectiva del trabajo (frente a la idea de contratantes individuales) y una gestión socializada de la inseguridad. Las cuestiones vinculadas con las actitudes y responsabilidades personales (negligencia personal, falta de previsión, etc.) pasan a ocupar un segundo plano (Rosanvallon, 1995). La concepción despolitizante del mercado propia de las sociedades liberales se redefine. El mercado es susceptible de tener fallos que pueden ser domesticados (Alonso, 1999). Si el mercado puede presentar fallos y la desigualdad aparece como intrínseca en toda relación laboral era necesario

garantizar la protección frente al mercado. Las cuestiones vinculadas con las condiciones políticas de intercambio social pasan a ocupar un primer plano. La noción individualista de falta pasa a ser sustituida por la de riesgo, induciéndose una reformulación estadística, jurídica y política del problema de la vulnerabilidad y, por tanto, de los modos legítimos de combatirla. La solidaridad con el sujeto vulnerable no es un asunto de caridad, de generosidad o de responsabilidad, sino de justicia (Salais, Baverez y Reynaud, 1986). Ser beneficiario de la solidaridad no es un asunto que se deje a la discreción y a la voluntad de quienes pueden intervenir, sino que se convierte en un derecho, situación esta que da legitimidad y poder a un Estado centralizado, que actúa como garantía de solidaridad (subsistencia mínima ante situaciones de riesgo temporal, garantía de derechos, etc.) y de equilibrio de poderes entre diversos actores (Estado como árbitro). Esto implica la redefinición de la noción de ciudadanía, que pasa a ser entendida bajo un marco interpretativo que apela a la noción de derechos sociales individuales (derechos inviolables). El contrato representa esta formalización de derechos y deberes. El intercambio entre trabajo y salario es regulado socialmente, lo cual asegura un equilibrio entre diversas voces. Ha sido, por tanto, la representación emblemática de la solidaridad. La legislación laboral permitió, por tanto, reconciliar dos premisas aparentemente irreconciliables del liberalismo, un principio de libertad formal y la condición de heteronimia y subordinación de la condición asalariada (Donzelot, 1994). Se convierte, por tanto, en expresión de los compromisos sociales establecidos entre ambas partes. Los cambios en la regulación laboral plasman los modos como se reformulan estos compromisos. Inducen cambios en las representaciones del conflicto y reproducen los *a priori* del liberalismo: desaparece la visibilidad de la vulnerabilidad y la heteronimia; se deslegitima la intervención del Estado de la regulación del mercado; se inducen cambios en la negociación colectiva.

Para llegar a este replanteamiento semántico de los ejes que estructuran la cuestión social hemos recorrido un largo camino, que se inició a mediados de los años ochenta, facilitándose, de este modo, un cambio radical en la regulación del trabajo, que ha sido coronado con la reciente reforma laboral. Uno de los ejes ha sido la transformación semántica progresiva del orden de las causalidades (y responsabilidades) establecidas entre el mercado de trabajo y la protección social: no son los fallos del mercado los que promovieron la protección social, sino al revés, es la protección social la que genera los fallos del mercado. De este modo, se

estimula la apropiación metonímica del mercado de trabajo por la cuestión del derecho de trabajo, desconsiderándose los múltiples factores que influyen en el mercado de trabajo —modelo productivo, estrategias empresariales, nivel tecnológico, etc. (Prieto, 2014)—. Se hace pasar como inevitable lo que no es sino el resultado de un proceso político de establecimiento de compromisos desiguales entre distintas posiciones.

«La crisis económica iniciada en 2008 ha convertido a España en el país con más desempleo de la Unión Europea. La rapidez e intensidad de la destrucción de empleo en España se debe fundamentalmente a la rigidez del mercado laboral español, como ha sido puesto de manifiesto en multitud de ocasiones tanto por organismos internacionales como por la Unión Europea» (Real Decreto-Ley 3/2012, BOE, p. 124991).

Curiosamente, si se exploran los orígenes de la crisis, esta se originó realmente en el *credit crunch* de agosto de 2007, que solo en 2008 se visibiliza de manera evidente con las intervenciones a entidades bancarias en EE.UU., y sobre todo el colapso del banco de inversión Lehman Brothers. Esta ausencia en el relato es importante, pues oculta la raíz de los problemas: burbuja inmobiliaria y especulación, endeudamiento disparatado de empresas y familias, destrucción del tejido productivo en favor de prácticas financieras especulativas, etc. (de hecho, en los últimos meses el problema sin solucionar de un sector financiero al borde de la quiebra ha vuelto a resurgir). Sin embargo, la redacción de la Ley va a hacer referencia a uno de los diagnósticos recurrentes del exgobernador del Banco de España Miguel Ángel Fernández Ordóñez o de los economistas vinculados a FEDEA, el de unos costes laborales (particularmente de despido) excesivamente elevados que impiden a las empresas la contratación de trabajadores (Fernández Rodríguez y Martínez Lucio, 2013), y que se intensifican ante la presión de los mercados en el fragor de la crisis del euro².

«El conjunto de la regulación laboral que afecta a todas estas materias forma parte esencial de la formación de la voluntad de las empresas en las decisiones que finalmente toman» (Real Decreto-Ley 3/2012, BOE, p. 12491).

² Para un cuestionamiento de los mitos bajo los que se presenta (y se justifica) esta reforma laboral y que plantea una relación entre costes de despido y crisis del mercado de trabajo o costes de trabajo y competitividad laboral, véanse Pucci y Valentín (2008), Recio (2012), Rocha y Sánchez (2013) y Meda (2014), entre otros.

La pasivación de un discurso en donde los actores desaparecen contribuye a diluir el conflicto. No son empleadores los que despiden, son los mercados y las empresas. Esta personificación les dota de capacidad agencial (voluntad, tomar decisiones). Previas oposiciones dicotómicas, entre el principio de rentabilidad económica y el principio de justicia social, que permitieron articular las respuestas sociales en las sociedades industriales, son canceladas. Lo que era visto como contradictorio, ahora es presentado como complementario. La contradicción capital/trabajo se disuelve, y se visibilizan las diferencias individuales en función de su empleabilidad.

«Favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo. El problema de la dualidad laboral es consecuencia, en buena medida, de un sistema de instituciones laborales inadecuado que ha quedado evidenciado durante la última crisis. En un sistema que genera incentivos adecuados, las empresas pueden hacer frente a las oscilaciones de la demanda recurriendo a mecanismos diferentes al despido, que preserven el capital humano de la empresa, tales como reducciones temporales de salario o jornada. Este tipo de ajuste ha sido relevante en los países de nuestro entorno, lo que se ha traducido en una menor destrucción de empleo» (Real Decreto-Ley 3/2012, BOE, p. 12486).

«La tradicional indemnización por despido improcedente, de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, constituye un elemento que acentúa demasiado la brecha existente entre el coste del contrato temporal y el indefinido, además de ser un elemento distorsionador para la competitividad de las empresas...» (Real Decreto-Ley 3/2012, BOE, p. 12489).

En este sentido, se ha omitido cualquier referencia a la vulnerabilidad intrínseca en las sociedades asalariadas capitalistas. Los conflictos entre empleadores y empleados desaparecen del discurso, y el problema queda reducido a una obsesiva búsqueda descontextualizada de la productividad de las empresas. Con el discurso de la segmentación se resitúan los conflictos, tal y como veremos en líneas posteriores. No se trata tanto de la oposición entre trabajo y capital, sino entre trabajadores fijos y temporales, funcionarios y otros trabajadores, trabajadores y desempleados, etc. Priorizando el marco de la desigualdad sobre el de la vulnerabilidad, se orienta el ángulo del problema hacia las diferencias en el seno de los trabajadores, haciéndose de la protección del trabajador el factor explicativo de estas. Cuestiones como las estrategias empresariales, que parecen haber jugado un papel fundamental en esta

crisis, y que reclamarían una mayor intervención reguladora, son completamente omitidas del discurso y de su consiguiente problematización.

3.2. DESAPARICIÓN DEL CONFLICTO

Si la causa de esta grave y apocalíptica situación es el modelo laboral español, que no es sino expresión de la regulación de las relaciones de fuerza entre ambas partes, trabajador y empleador, la solución pasa por un cambio religioso («reforma laboral») de sus principios y esquemas de clasificación.

«Este Real Decreto-Ley pretende crear las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo y así generar la seguridad necesaria para trabajadores y empresarios, para mercados e inversores» (Real Decreto-Ley 3/2012, *BOE*, p. 12484).

Esta visión que encarna el paradigma de la flexiguridad hace de la maleabilidad y adaptabilidad un factor clave para la eficacia productiva, objetivo este que se asume como universalmente buscado. La flexibilidad supone socavar los pilares políticos y semánticos que regulan las relaciones entre empleadores y empleados bajo el axioma indiscutible de que un incremento en el margen de maniobra de los mercados, transformados metonímicamente en empleadores, será el salvavidas de la economía. Esta cuestionable relación entre, por ejemplo, reducción de los salarios y competitividad es muy discutible analíticamente (véanse, por ejemplo, Recio, 2012; Fundación 1.º de Mayo, 2012). Este discurso descontextualizado omite la cuestión de que las normas sociales que regulan el trabajo tenían como objetivo el contrarrestar las leyes tiránicas del mercado. En palabras de Baylos: «Se está produciendo un amplio proceso de desconstitucionalización que aleja al trabajo, a sus reglas y a su representación social, del espacio político y social en el que lo sitúa la norma suprema, al considerarlo progresivamente incluido en la esfera de los intercambios mercantiles, como un hecho privado regulado contractual y organizativamente por el interés de empresa y las reglas del mercado» (2013: 32). Por tanto, la omisión de las normas reguladoras del mercado reactualiza, como nunca, una regulación fuertemente autoritaria, reforzándose así una ley competitiva del modelo económico basada en la reducción de los costes de la mano de obra y la imposición

unilateral de reglas de funcionamiento, más que optar por otros modos de competencia.

Paradójicamente, un cambio en el modelo laboral, que supone, por definición, una alteración de estas relaciones de fuerza, es, sin embargo, presentado bajo la repetición en forma de mantra de la noción de equilibrio. En esta curiosa apelación a un supuesto interés general («todos ganan»), a una idea de armonía entre todos los intereses, la noción de flexibilidad se adapta perfectamente. Al unirse en una sola palabra, los hacemos automáticamente reconciliables. El conflicto o contradicción, por tanto, desaparece. Pero esta contradicción, recordemos de nuevo, no era sino la representación emblemática de la asimetría de poder que caracteriza toda relación laboral. El despolitizar esta importante cuestión política con la ruptura de esta antinomia semántica no hace sino omitir la naturaleza vulnerable del trabajador en la relación laboral, contribuyendo, por tanto, a reforzarla.

«La reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc. El objetivo es la flexibilidad» (Real Decreto-Ley 3/2012, BOE, p. 12483).

La omisión del conflicto que caracteriza a toda relación laboral significa invisibilizar la naturaleza asimétrica de fuerzas. Las nociones de flexibilidad y seguridad han ocupado tradicionalmente espacios semánticos contrapuestos y enfrentados. La polarización aplicada históricamente a estas nociones ha permitido articular los antagonismos políticos (que, repito otra vez, tenían como fundamento la asimetría y desigualdad intrínseca en la relación asalariada) entre las demandas empresariales y las voces de los trabajadores. El conflicto industrial entre capital y trabajo ha sido el motor fundamental de las contradicciones y conflictos paradigmáticos de las sociedades industriales. Con la invención de esta noción mixta se resignifican los antagonismos, facilitándose la coexistencia de lo diferente (y desigual), dejando así de operar como excluyente. Se hace así compatible lo que resulta, desde otra estructura sintáctica, antagónico. Esta reforma es el último eslabón de una serie de procesos que, bajo la acepción de modernización, han transformado radicalmente la cuestión social. La evolución de estas nociones no es sino la plasmación de los desequilibrios de fuerzas entre distintos actores

sociales. No es, por tanto, sino la culminación de un largo proceso cuyas lógicas están presentes desde los años ochenta y que van dirigidas fundamentalmente a dos ámbitos: la desregulación de las relaciones de empleo y la extensión de la regulación a espacios antes ajenos al control estatal, como la regulación de las éticas y voluntades. Un ejemplo de esta remercantilización, frente a la desmercantilización dirigida a proporcionar espacios políticos de ciudadanía y autonomía independientes del mercado, es el limbo jurídico al que se somete a los desempleados, a los que se les puede exigir trabajar sin ninguna contraprestación económica para la realización de trabajos de interés general sin que exista ninguna relación laboral, así como el incremento del espacio de actividad de las agencias privadas de colocación.

Con la apelación a esta noción de flexiguridad se está induciendo un nuevo sentido común acerca del trabajo. Esta noción, tal y como señalábamos, conlleva un nuevo paradigma epistémico, un modo alternativo de nombrar y de asignar responsabilidad para combatirlo. Por tanto, adherirnos a un paradigma supone no solo un modo de percibir el problema, sino también de posicionarse frente a él. En el caso de esta reforma, se apela fundamentalmente a tres dimensiones como responsables de la situación de crisis del mercado de trabajo: en primer lugar, la regulación del trabajo (uso de metáforas físicas como rigidez, inflexibilidad, no maleabilidad, etc.); en segundo lugar, las instituciones mediadoras (servicios públicos de empleo), y, en tercer lugar, el mismo trabajador. Lo que no se hace explícito, en ningún momento, es la apelación a factores clave en el funcionamiento del mercado de trabajo, como son las estrategias competitivas, la inversión a corto plazo, la precarización de la mano de obra, la inversión en I+D, etc. Por tanto, con el cambio de paradigma no solo se revisan los enfoques dominantes, sino también se genera una transformación de las nociones que se problematizan y la visión del mundo que se plantea.

Con esta revolución cognitiva se produce una apropiación de la noción de seguridad, contrapuesta a la de flexibilidad, la integran a su propio discurso, confiriendo así otra orientación semántica. Con la noción de flexiguridad se naturaliza la necesidad de una organización flexible de los estilos de vida y se problematizan las actitudes del trabajador no afines con ello. En este marco individualizador se omite la importancia de la interdependencia como factor inmanente a la agencia. El reconocimiento de la interdependencia es la condición de una autonomía personal auténtica (Dean, 2003). La autonomía de la flexiguri-

dad que esta reforma plantea remite, sin embargo, a un marco cognitivo diferente a la interdependencia, pudiéndose traducir más en la acentuación de la vulnerabilidad que en el fortalecimiento de una auténtica agencia personal. En esta noción de flexiguridad, no solo el conflicto entre empleadores y empleados desaparece, sino que se desplaza. Las medidas adoptadas se justifican apelando a una evocación del marco de la igualdad que permite dividir e inducir la sospecha. Los conflictos serían así entre desempleados y trabajadores, trabajadores funcionarios y otros trabajadores fijos, fijos y temporales, hombres y mujeres, adultos y jóvenes, etc.:

«El Capítulo IV incluye un conjunto de medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral. La falta de un nivel óptimo de flexibilidad interna es, como ha quedado expuesto, una de las características de nuestro mercado de trabajo, afectando ello primordialmente a trabajadores con contrato temporal y en menor medida a trabajadores indefinidos mediante despidos. El resultado es, a estas alturas, sobradamente conocido: la acusada rotación y segmentación de nuestro mercado de trabajo» (Real Decreto-Ley 3/2012, BOE, p. 12487).

Apelando al marco semántico de la igualdad, se sustituye el recurso de la seguridad por la apelación a la justicia. No solo la regulación laboral sería la causa de la crisis del mercado de trabajo, sino también de una dualización de la mano de obra. Esta lectura descontextualizada de las causas de la segmentación laboral explica que se busque como solución lo que no son sino las razones de esta dualización laboral. Al omitirse cualquier análisis político en donde se visibilicen las relaciones de poder que sustentan esta diferenciada posición social, no se hace sino acentuarla. Por ejemplo, en el caso de la segmentación laboral en base al género, la lectura despolitizada que se realiza del trabajo no permite visibilizar el orden social de género y, concretamente, la posición diferenciada de las mujeres en el acceso al empleo, tipos de empleo y el reparto de los tiempos (Jepsen, 2014). El hacer del epicentro de la regulación las demandas del mercado (eliminar los obstáculos a la acumulación) no hace sino acentuar ese orden social y político basado en el género.

Esta noción de segmentación laboral pone el énfasis en la existencia de divisiones en las condiciones laborales (estabilidad, salario, movilidad, autonomía) en el seno de la mano de obra, en función de diversos criterios; uno de los más importantes es la edad y el sexo. Activando el discurso de la justicia, se establece una relación de causalidad entre la re-

gulación laboral y la segmentación del mercado de trabajo, poniendo el énfasis en la flexibilización con lo que homogeneizar condiciones. Sin embargo, esta homogeneización se produce generalizando las condiciones del segmento desprotegido al conjunto de los trabajadores. Esta desregulación acrecienta además las desigualdades. Por ejemplo, frente a la desjerarquización del trabajo (Prieto, 2014) que garantiza la protección frente a la arbitrariedad discrecional del empleador, el modelo autoritario de relaciones laborales que promueve la reforma (Valdés Dal-Ré, 2013), en donde se acentúa el margen de maniobra en manos del empleador para reclamar una disponibilidad permanente por parte del trabajador (tiempo parcial, flexibilidad interna: distribución irregular de la jornada de trabajo, cambios en el sistema de clasificación profesional, movilidad geográfica o funcional, modificación de las condiciones de trabajo, suspensión o reducción de jornada por simple decisión empresarial, etc.), no hace sino exacerbar profundamente esta segmentación laboral. Además, la desregulación contractual (desprotección y radicalización de la vulnerabilidad) afectará, de forma más particular, a los más vulnerables, jóvenes, mujeres y población migrante. La descolectivización de las relaciones asalariadas (menor poder contractual colectivo al facilitarse más posibilidades de descuelgue, darse prioridad del convenio de empresa frente al regional y, por tanto, pérdida de capacidad de negociación) debilitará profundamente los recursos de defensa colectiva de los que disponían muchas mujeres trabajadoras contra la discriminación de género. La remercantilización que se hace del trabajo supone, además, la extensión de los espacios de subordinación al mercado (eliminación del permiso de lactancia, de la garantía de reserva para mujeres en excedencia, etc.). Pero sobre todo, y bajo un discurso que apela a un marco igualitario que no se interroga sobre las relaciones políticas que explican esta desigualdad, no está sino profundizando en la lógica que las producía, esto es, la colonización del ámbito mercantil de todas las esferas de la vida de la persona. Esta invisibilización de las relaciones políticas (en la condición asalariada, familiar, etc.) exacerba las condiciones de vulnerabilidad del sujeto frente al mercado y la vida.

3.3. INVENCIÓN DE NUEVAS CATEGORÍAS ARTICULADORAS DEL ORDEN SOCIAL

Como resultado de esta transformación de los *a priori* que fundamentan el modo de regular el trabajo, se está generando un secuestro de algunas

de las categorías nucleares de articulación de la solidaridad, vaciándoles de su sentido original. Podríamos destacar tres ejemplos que manifiestan el «desorden semántico» que se está induciendo con esta reforma: hibridación de las lógicas mercantiles y desmercantilizadas (los subsidios y seguros de desempleo, cuya lógica ha sido proveer al desempleado de espacios de ejercicio de la autonomía frente al mercado, son puestos al servicio de la «empleabilidad» —atractivo— del trabajador); cambio de perspectiva de la noción de despido y redefinición de las responsabilidades contractuales (de ser entendido como «falta» del empleador —por su posición de fuerza— al despido como «riesgo» —pierde relevancia semántica la distinción procedente/improcedente/inepto—; la transformación de la orientación de la mirada y la invención de nuevas categorías morales: del «buen pobre» al «buen empleador» (el empleador como víctima y héroe: «el emprendedor», referente simbólico sagrado del neoliberalismo, situado en el discurso actual como tabla de salvación de la economía española, acostumbrado al trabajo duro, el sacrificio y la austeridad, *exemplum* para el resto de trabajadores). Respecto a la primera cuestión, en un ejercicio de malabarismo semántico, algunas de estas medidas promueven no solo una remercantilización de espacios desmercantilizados, sino también una apropiación del discurso de la empleabilidad por el de la reducción de los costes de la mano de obra. La empleabilidad del sujeto es así función de su coste.

«Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores... que sustituyan a sus trabajadores (en formación) con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo que aquellos participan en acciones de formación (...) La aplicación del programa... será obligatoria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo» (Real Decreto-Ley 3/2012, cap. 1, art. 2, *BOE*, p. 12496).

«En caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo... la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50 por ciento de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades» (Real Decreto-Ley 3/2012, cap. 2, art. 4, *BOE*, p. 12497).

En el primer caso, el contrato para la formación y aprendizaje, el empresario tendría que pagar como salario la diferencia entre la prestación y la retribución que le corresponda, reduciéndose parte del salario

debido, y contribuyendo así a que el desempleado se pague a sí mismo (ya que esta prestación por desempleo no es sino el derecho adquirido tras el pago anterior a las cuotas debidas a la Seguridad Social). En el segundo caso, el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores, se conceden incentivos fiscales que convierten a las prestaciones sociales en refuerzos positivos para su contratación, y transfiriéndose al pago del salario. Esto se ve, además, acompañado de la transferencia de rentas sociales al capital con las subvenciones aportadas para la contratación de determinados colectivos, que, tal y como son definidos, cubren a la mayoría de la población trabajadora. Tres cuestiones se pueden concluir de estas medidas: el reforzamiento del carácter punitivo y obligatorio bajo el que se plantea la participación en estos programas, la tendencia a remercantilizar los espacios desmercantizados de ejercicio de la ciudadanía y la transformación de la noción de empleabilidad en «hacer que el empleo sea barato».

Un segundo ámbito que ilustra esta lógica consiste en la transformación semántica de las categorías y fórmulas de contratación en función de la responsabilidad y compromiso del empleador (fijo, temporal, y las condiciones de indemnización de los contratos fijos). Detrás de esta regulación en la entrada y la salida estaba el principio de responsabilidad (incumplimiento) del empleador ante un desequilibrio de fuerzas y que hace de la justificación del despido una dimensión nuclear de su regulación. Se trataba de asegurar que los beneficios que reporta el ejercicio de la tarea puedan beneficiar a ambas partes y, a la misma vez, asegurar también el compromiso del trabajador: se proporciona salario y estabilidad (o incluso promoción en la tarea) a cambio de fidelidad, compromiso e implicación en esta. Las diversas modalidades de contratación y despido no eran sino expresión de la codificación política de los controles sociales ejercidos en este intercambio. La indemnización por despido no era sino expresión de la penalización social frente a una infracción jurídica (y moral) del empleador y, por ello, la indemnización variaba si se trataba de un despido «procedente» o «improcedente» y de un contrato fijo o temporal. Este criterio es reflejo del reconocimiento político de la responsabilidad del empleador hacia su trabajador. La única excepción de esta amnistía penalizadora era el período de prueba, cuyo criterio de justificación ha sido la aptitud y adecuación del trabajador al puesto por el que ha sido contratado. Con el contrato de apoyo a emprendedores se extiende el período de prueba hasta a un año, que es el habitual de desarrollo de un contrato temporal, lo que

permite crear una nueva figura contractual. La «invención» de una nueva modalidad, que formaría parte de la denominación de contrato fijo, pero que permite el despido libre sin indemnización, aplicando criterios que no van dirigidos a enjuiciar el comportamiento del empleador (procedente o improcedente), sino que valoran el comportamiento del trabajador (aptitud del trabajador: «período de prueba»), transforma radicalmente la orientación de la mirada que dirigimos al problema.

«... con la única excepción de la duración del período de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores que será de un año en todo caso» (Real Decreto-Ley 3/2012, cap. 2, art. 4, BOE, p. 12497).

El criterio para diferenciar entre despido procedente o improcedente según que sea justificado o no el despido (voluntariedad o no del despido) es similar a la distinción establecida con la regulación del desempleo según las razones de esta situación. La voluntad constituye, en nuestras sociedades individualizadas, un importante criterio de adscripción de culpa y de exigencia de responsabilidad. Sin embargo, la permisividad hacia la naturaleza voluntaria de la infracción varía según se trate de la persona desempleada o del empleador. El desempleo voluntario se percibe como una infracción moral, mientras que el despido voluntario, procedente, va a verse como más legítimo (se reduce la sanción por despido improcedente, se trasladan los límites semánticos entre lo que se entiende como voluntario y lo que no, posibilitándose entender como involuntario gran número de situaciones cuya naturaleza voluntaria es muy cuestionable —bajas laborales, no aceptación de los cambios en las condiciones de trabajo decididos unilateralmente por el empleador, etc.— o estableciendo espacios jurídicos de suspensión de la norma —se prolonga hasta un año el período de prueba para algunos contratos—). Por otro lado, se diluye la dicotomía temporalidad/trabajos estables, al plantearse medidas que transforman el significado de estabilidad, generándose un gran efecto estadístico.

Dos cuestiones podrían, por tanto, destacarse: en primer lugar, se fomenta un cambio en la orientación de la mirada: del comportamiento moral del empleador a la aptitud del trabajador; en segundo lugar, se induce un cambio en el modo de codificar categorías. Sería un contrato así llamado fijo, pero sin las garantías de un contrato fijo, ni siquiera temporal. Hacia este trabajo estadístico, en donde se reduce la problematización de una situación por su inclusión en otra categoría estadística.

ca, se han dirigido otras muchas medidas como son la reducción de la indemnización por despido improcedente, facilitar las condiciones para realizar despidos procedentes y así reducir las garantías sociales que posibilitan los contratos fijos, y establecer un mayor acercamiento semántico entre lo que significa tener un contrato fijo y otro temporal.

«... los despidos objetivos por las mismas causas han venido caracterizándose por una ambivalente doctrina judicial y jurisprudencia, en la que ha primado muchas veces una concepción meramente defensiva de estos despidos, como mecanismo para hacer frente a graves problemas económicos, soslayando otras funciones que está destinado a cumplir este despido como cauce para ajustar el volumen de empleo a los cambios técnico-organizativos operados en las empresas. ... También se introducen innovaciones en el terreno de la justificación de estos despidos» (Real Decreto-Ley 3/2012, *BOE*, p. 12488).

En tercer lugar, si la distinción que facilitó la institucionalización de la socialización del riesgo ha sido la establecida en el seno de los pobres, entre los buenos pobres (desempleo involuntario) y los «malos pobres», se están creando nuevas categorías morales dirigidas a transformar la oposición semántica que se establece entre empleador y empleado según la posición de poder. La reforma laboral plantea medidas dirigidas al «buen empleador», convertido ahora en «emprendedor,» cuyo rasgo diferenciador es su ética empresarial y que, por tanto, representaría la radicalización de la imagen del sujeto activo.

«Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores: La empresa tendrá derecho a aplicar los siguientes incentivos fiscales... Con independencia de los incentivos fiscales anteriormente citados, las contrataciones a desempleados inscritos en la oficina de empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones....» (Real Decreto-Ley 3/2012, cap. 2, art. 4, *BOE*, p. 12497).

El trabajador activo tiene, por tanto, su contraparte en el emprendedor, que pasa a ser el nuevo héroe que nos salvaría de la bancarrota, y que ofrece el bien más codiciado ante un registro continuo de un desempleo que no para de crecer. A este nuevo héroe, que emerge de las llamas y del apocalipsis, se le recompensa (con bonificaciones e incentivos fiscales), se le premia (con facilidades contractuales) y se le dignifica (se le « nombra »).

4. CONCLUSIÓN

A lo largo de este capítulo final hemos desarrollado un análisis del discurso justificador de la nueva reforma laboral aprobada mediante el Real Decreto-Ley 3/2012, y que insta en España un cambio radical en la ordenación de las relaciones industriales, contribuyendo a la consolidación de la vía española hacia el neoliberalismo como política hegemónica desde la década de los ochenta (Royo, 2000). A través de los tres ejes semánticos que han articulado los contenidos de la reforma laboral (el proceso de invisibilización de la vulnerabilidad de los trabajadores, la desaparición del conflicto en el discurso de las relaciones de empleo y la nueva formulación de criterios de articulación de la protección social) se ha dado cuenta de una verdadera transformación radical en la regulación del trabajo, al desactivar buena parte de los mecanismos de protección del trabajador para permitir el libre juego de las fuerzas del mercado. El objetivo de la reforma es evidente: que el empleador pueda traspasar, sin ambages ni barreras, los riesgos del mercado a los trabajadores. De este modo, el empleador, connotado positivamente mediante un juego semántico con el nombre de emprendedor, y convertido en centro simbólico y único del espacio del trabajo, consigue con la coartada de la crisis convertir sus preocupaciones en las de las autoridades, imponiendo la instalación del marco legislativo de la flexiguridad en España. No obstante, dicha introducción de la flexiguridad es, en el caso español, significativamente diferente a la experimentada en los países escandinavos, dadas las importantes diferencias en cultura laboral, contexto socioeconómico y tejido productivo. En el momento actual, mucho nos tememos que el marco de relaciones industriales se deslice, de forma peligrosísima e inexorable, hacia una situación de vulnerabilidad e inseguridad propia del siglo XIX, y que en poco va a beneficiar para cambiar la tendencia económica (pues conllevará menos consumo, más incertidumbre y aversión al riesgo, y menor autonomía).

Como hemos podido comprobar a lo largo de estas páginas, el Real Decreto-Ley 3/2012 no hace sino profundizar de forma radical en tendencias que hemos descrito a lo largo de capítulos anteriores de este trabajo, fundamentalmente una desregulación intensa de los marcos de protección del trabajo y una intensa repolitización de la subjetividad del trabajador, al que se traslada la responsabilidad de gestión de su carrera profesional, protección social individual y aseguramiento. Las certi-

dumbres se desvanecen y el espacio de trabajo se convierte en mercado puro. Frente a la amenaza de los abstractos «mercados» se entrega, paradójicamente, a los trabajadores todo el poder para definir la realidad. Se construye así un modelo autoritario de relaciones laborales en donde el incremento en la arbitrariedad de los empleadores se presenta como condición necesaria para la creación de empleo y, en consecuencia, respondiendo a un supuesto interés general. Sin embargo, las estrategias discursivas planteadas en la redacción del Decreto-Ley generan dudas de cuál es ese interés general: y es que la desprotección se presenta, finalmente, como protección, en una situación casi orwelliana en la que el discurso gubernamental recurre a paradojas con el fin de construir un nuevo «sentido común». Dicho «sentido común» no es otro que un nuevo consenso en torno a la individualización radical del trabajo y, asociada a ella, una despolitización de la vulnerabilidad.

La flexiguridad ha sido, quizá, una de las innovaciones más destacadas en el combate que se libra dentro de la UE contra el desempleo, pero también una de las más controvertidas. Promocionada como una modernización necesaria de las políticas de empleo, esta nueva estrategia de lucha contra el desempleo trata de combinar flexibilidad en el mercado laboral con políticas complementarias de seguridad, que redefinen por completo el marco de las relaciones laborales existentes hasta ahora, haciendo énfasis en la importancia de las políticas de activación entre los desempleados. El objetivo de este trabajo de investigación es el de analizar dicho paradigma de la flexiguridad y su aplicación particular en el caso de España. Para ello, se presenta una detallada discusión teórica del concepto, junto a dos análisis complementarios: por una parte, un detallado análisis del discurso de la legislación en materia de relaciones laborales en España, en el que reconstruimos la incorporación de la flexiguridad como eje de la política de empleo española más reciente; por otra, un conjunto de estudios de caso en los que, a partir de entrevistas cualitativas a diferentes actores de los servicios públicos de empleo, se trata de investigar cómo se gestiona, en la práctica, la construcción política de la flexiguridad. El análisis de estas experiencias de intervención desvela, de forma llamativa, las paradojas ante las que se enfrenta gran parte de los nuevos modos de hacer frente al desempleo que incorporan esta nueva filosofía.



MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA

CIS
Centro de
Investigaciones
Sociológicas

ISBN 978-84-7476-659-2



9 788474 766592