

EL TRABAJO Y SU FUTURO EN ESPAÑA A LA LUZ DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Luis Enrique Alonso
Universidad Autónoma de Madrid

“La razón más elemental para pensar que el concepto de justicia y las creencias de lo que es y no es justo juegan un papel importante en el comportamiento del mercado de trabajo es que hablamos de ello todo el tiempo. Por eso invoco al sentido común”

Robert M. Solow (1992: 25)

“El reconocimiento de las economías como sistemas inherentemente no lineales potencia de modo espectacular nuestra capacidad para comprender su conducta”

Paul Omerod (1995: 269)

INTRODUCCIÓN

Estos veinticinco años del Estatuto de los Trabajadores han representado un período especialmente significativo para la sociedad salarial española, pues, por primera vez prácticamente en su acontecer reciente, las dinámicas de funcionamiento institucional y de cambio social no han ido en la línea de consagrar su excepcionalidad y desajuste histórico, sino en homogeneizar su funcionamiento con el de los países de su entorno. Gran parte de este recorrido, por lo tanto, ha supuesto una modernización tardía y con desequilibrios, pero efectiva y segura de las bases sociales de la economía española que si por algo se había caracterizado era por sus distorsiones y retrasos en la "cuestión social", o, por lo que es lo mismo, su debilidad para construir un marco institucional -no sólo jurídico- capaz de consolidar un modelo económico de crecimiento que generase efectos redistributivos estables y a largo plazo.

El Estatuto de los trabajadores se ha convertido en este tiempo en una referencia cognitiva indispensable del marco institucional que regula nuestra vida laboral cotidiana, en este sentido se ha incorporado a las prácticas sociales de los agentes con una fuerza y una presencia efectiva que le atribuyen un valor social muy superior al de referencia circunstancial o formal. Se puede decir que el Estatuto de los trabajadores, en sus usos, se ha convertido en parte del capital social de las relaciones laborales españolas, si entendemos por capital social todos esas prácticas efectivas de convivencia -sean formales o informales, jurídicas o consuetudinarias- que generan y regeneran las redes de confianza generalizada que se incorporan a la actividad de producción y redistribución de la riqueza¹.

El ya largo período que ha transcurrido entre la derogación de las viejas ordenanzas laborales franquistas y las sucesivas modificaciones de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ha sido también el de constitución, desarrollo y fragmentación de una ciudadanía laboral española. Ciudadanía laboral que no se ha constituido, como en los modelos centrales europeos, a partir del despliegue, en el largo plazo, de una ciudadanía primero cívica y patrimonial que se iba desarrollando luego en una ciudadanía política, de libertades individuales y representación, hasta coronar en una ciudadanía social, construida en la segunda postguerra mundial sobre unos derechos redistributivos y de seguridad, fundamentados en la contribución laboral. Por el contrario en nuestro país esta ciudadanía ha sido tardía y deformada, incompleta y

¹ No vamos a entrar aquí, lógicamente, a delimitar un concepto que tanta fortuna ha hecho en las ciencias sociales en los últimos años a través de grandes autores como Bourdieu, Coleman o Putnam, revisiones solventes se encuentran en Herreros y De Francisco (2001) y Boix y Posner (2000).

problemática, y hemos tenido que esperar a la transición postfranquista para ver constituido un régimen de derechos y deberes sociales que codifique la pertenencia a una comunidad política, esto es, un modelo de ciudadanía, en el cual los derechos y deberes laborales son fundamentales y que pueda asimilarse a eso que llamamos modernidad, entendiendo ésta como un sistema de valores que nos suministran reglas de conducta basadas en la independencia, igualdad, autonomía, libertad, progreso y socialidad de los individuos.

El Estatuto de los trabajadores ha sido una pieza clave en la construcción de una ciudadanía laboral moderna en España, ciudadanía que ha sido tardía con respecto al modelo histórico europeo y, por ello, se ha encontrado con dificultades y desequilibrios añadidos, fundamentalmente porque se trataba de construir un estatuto para el trabajo moderno justo cuando este estatuto –el modelo keynesiano de pleno empleo²– empezaba a pasar internacionalmente por todo tipo de transformaciones y deconstrucciones que minaban -o al menos debilitaban- su estabilidad y seguridad. Construir la modernidad laboral en un entorno postmoderno, este ha sido el desafío y a la vez la paradójica fuente permanente de acciones y reacciones que ahora pasamos a analizar con cierto detenimiento.

1. DEL FORDISMO INCOMPLETO AL FORDISMO TARDÍO. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES COMO REGULADOR DE LA NORMA DE EMPLEO.

Varios analistas han caracterizado el modo de regulación de la economía española, a partir del Plan de Estabilización de finales de los años cincuenta, como un fordismo incompleto o inacabado. La industrialización rápida, dependiente y semiperiférica de la sociedad española de los sesenta, que había generado procesos de producción estandarizados y de instauración igualmente débil de una norma de consumo de masas, no había generado, sin embargo, sistemas de regulación, distribución e integración del conflicto social genuinamente fordistas. Nos encontrábamos así en la sociedad española de los años sesenta, y primeros setenta, con una modernización económica y productiva débil, pero efectiva y, sin embargo, con una modernización social prácticamente inexistente que todavía se regulaba por un marco político y un marco de relaciones laborales regresivo, dictatorial y absolutamente inasimilable al de los países europeos avanzados. Fordismo singular el español que impulsaba el primer desarrollo de la producción y el consumo de masas, pero que dejaba fuera casi todas las características sociales asociadas al modo de regulación fordista: derechos civiles, sociales y políticos, libertad sindical, relaciones laborales basadas en la asociación negociación y la representación libre de los agentes sociales y económicos, reconocimiento de conflicto laboral, etc..

² Como dice Carlos Prieto: "Es el fenómeno del pleno empleo el que remata, convierte en hecho efectivo, el proyecto político de la sociedad salarial: el orden social de la nueva sociedad capitalista no sólo se estructuraba idealmente a partir del hecho del empleo, ahora ya logrado prácticamente puesto que todos los empleables se hallaban empleados. No quedaba más que esperar que el futuro fuera una simple continuación de la dinámica societal del presente (Prieto 1999: 535) Una reflexión más que necesaria imprescindible sobre vías de transformación de la relación salarial, el empleo, las tareas y los servicios, así como de sus concepciones en la sociedad actual en lo que respecta a la modificación del mercado de trabajo, la distribución de las tareas, la retribución indirecta de recursos, el cambio de los contenidos o la apreciación social del trabajo está en Aznar (1994), Schor (1994), Rigudiat (1993), Gorz (1994 y 1998) y Muet (1994) y Laville (1992).

A mediados de los años setenta nos encontrábamos, pues, con un panorama extraño que mezclaba y confundía planos habitualmente bien separados y delimitados en las sociedades industriales avanzadas. De esta manera los conflictos laborales y políticos separados en sistemas institucionales distintos en las democracias occidentales, en España se superponían; reivindicaciones distributivas, de mejora salarial, de modernización de las condiciones de vida, de mejora del equipamiento público y vecinal se mezclaban con presiones y movilizaciones para democratizar el país y establecer los derechos políticos más elementales empezando por las libertades básicas. Esta tendencia a un conflicto laboral “total”, con resonancias políticas muy profundas indicaban la estrechez de un marco institucional, empezando por el marco de relaciones laborales mismo, que era incapaz de regular y mantener inerte a una sociedad que al integrarse en segmentos más avanzados de la división internacional del trabajo había modernizado sensiblemente sus bases económicas y sociales³.

La primera transición postfranquista a la democracia empieza así a construir y separar los sistemas institucionales de regulación del conflicto, siguiendo el esquema clásico de institucionalizar las libertades políticas, por una parte, y de representación de los intereses sociolaborales por otra. El Estatuto de los Trabajadores es un elemento esencial en la creación de este subsistema de relaciones laborales relativamente autónomo que institucionaliza al trabajo como un espacio social que puede desarrollar reglas propias en sus negociaciones, sus pactos, sus contratos y sus conflictos. Frente al paternalismo y autoritarismo laboral del franquismo, que reconoció tardía y sólo parcialmente los mecanismos de negociación colectiva, en un pintoresco sistema de ausencia total de libertad y de autonomía de los agentes sociales, tratándolo de integrar en un sistema institucional heredero directo del corporatismo fascista, en el Estatuto de los Trabajadores, por fin, se recogieron las bases de una auténtica ciudadanía laboral, donde se reconoce la institucionalización de la negociación, la representación y el conflicto y los derechos sociales originados por la condición salarial.

Se suele aceptar -no sin polémica- que las características del Estatuto de los trabajadores responde al modelo, italiano de disposiciones marco globales y, relativamente poco detalladas⁴. Debido a la subordinación a las exigencias políticas de la transición es más bien aceptado pasivamente (o rechazado pasivamente según estemos hablando de UGT o CC.OO) que negociado efectivamente, pero la voluntad pragmática de los agentes sociales lo pone en marcha como espacio posible para la democratización de las relaciones laborales. Al fin y al cabo, se renuevan institucionalmente los comités de empresa, se legalizan las secciones sindicales y se excluye de la negociación colectiva a los sindicatos con menos del 10% de los delegados de los comités de empresa, lo que refuerza, salvo en un par de nacionalidades del Estado, un modelo bisindical muy operativo para las grandes organizaciones

³ Análisis de la transición de las relaciones laborales españolas se encuentran en trabajos como los de Köhler (1995), Fishman (1996), Fühler (1996), Solans Latre (1995) y Zubero (1993). Compilaciones de textos de primera calidad sobre las transformaciones en el modelo de relaciones laborales español, son las de Miguélez y Prieto (1991 y 1999), Pérez Yruela y Giner (1988), Ojeda Aviles (1990), Julia (1988), Zaragoza (1988) y Valdés Dal-Ré (1994).

⁴ Como es evidente y necesario en estas páginas no se van a abordar los aspectos jurídicos de la relación salarial, ni en el marco de nuestro país, ni en el contexto global, otros autores y capítulos de este texto están consagrados monográficamente a ellos y además son realizados por especialistas de primerísimo orden; sólo señalaré que los trabajos de Casas (2000), Lande Zapirain (2000), Monereo Pérez (2000) y Baylos (1991) han sido especialmente útiles para estas páginas.

nacionales. Pero quizás, donde resultaba más consistente el Estatuto era en los temas de negociación colectiva, desarrollo constitucional claro donde se garantizaba la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios como auténtica ley negociada. En este sentido, se produce un claro avance en las relaciones entre la Administración y los interlocutores sociales, reconociendo la autonomía de estos últimos para la negociación de convenios. Hay aquí un modelo fuerte de negociación centralizada, pero con posibilidades de flexibilización, al reconocerse incluso negociaciones fuera del marco del Estatuto que sólo obligan a las partes, considerándose la negociación que se realiza en el ámbito legal del Estatuto de los Trabajadores de eficacia personal general y obligatoria a todos los trabajadores y empresarios en la correspondiente unidad de contratación.

El Estatuto de los Trabajadores empieza así a funcionar como un catálogo de derechos (y deberes) sociales más que estrictamente jurídicos de los trabajadores, catálogo que fundamenta un modo de convivencia basado en el reconocimiento de autonomía y soberanía de los agentes colectivos de las relaciones laborales, o sea, una ciudadanía laboral. Un Estatuto que recoge también una realidad sociolaboral reiteradamente negada y maquillada por la legislación franquista y cuyas viejas disposiciones -como la Ley de Convenios Colectivos de 1958- eran antes cínicos intentos de control político de las relaciones laborales, de cara a facilitar la fluidez económica del modelo desarrollista después del hundimiento del modelo autárquico, que un marco de relaciones laborales auténtico y mínimamente coherente con un grado de modernización industrial al que tendía el país.

El Estatuto había nacido en un cambio de modelo productivo español y de rearticulación real de su mercado de trabajo. De hecho en él se autoriza la contratación temporal -aunque se sigue privilegiando la contratación indefinida- lo que anticipa una línea de reestructuración (y desestructuración) de la relación salarial en España. Y así una especie de asincronía preside toda la andadura del Estatuto de los Trabajadores, por una parte, es la plasmación, prácticamente por primera vez en España, de un marco de relaciones laborales típico del fordismo maduro y de los derechos colectivos laborales (quizás sea el último ejemplo tardío de la institucionalización de un sistema de relaciones laborales garantista y de derecho al trabajo moderno), pero, por otra parte, esta institucionalización se realiza justamente cuando este tipo de modelo de relaciones laborales y de configuración del mercado de trabajo se empieza a fragmentar y deconstruir en el entorno internacional⁵. Esta asincronía será especialmente significativa en todo el decenio de los ochenta, cuando se tiene que construir en España un modelo fordista justo en la crisis del fordismo, así como asentar un modelo europeo de relaciones laborales cuando se empiezan a flexibilizar los mercados de trabajo. Se trata, por tanto, en España de utilizar sistemas de integración y reparto distributivo, que habían servido en nuestro entorno para repartir el crecimiento, justo para lo contrario: gestionar la crisis. La tardía instauración de la democracia en nuestro país, sobre un modelo también de industrialización retardada, acarreará paradojas y grandezas del

⁵ El tema de las transformaciones de la dualización social mercado y las relaciones de trabajo y los modelos de constitución de las relaciones laborales, se aborda sistemáticamente en Boyer (1986), Martín Artiles (1995), Erbes-Seguín (1994) y Alonso (1994). El tema de la fragmentación como modelo de organización social se encuentra en Prieto (1994), Crouch (1995), Mingione (1993) y Salais, Baverez y Reynaud (1990) y, finalmente, sobre la conceptualización del fenómeno de fragmentación social actual -con el creciente neostamentalismo, nomadismo e impermeabilización entre estratos sociales, neomarginalidad, estigmatización, guerras locales, etc.- pueden verse con muy diferentes enfoques disciplinarios y tonos ideológicos: Eco (1986), Minc (1994), Duhamel (1993) o Forrester (1996)

modelo español de relaciones laborales que todavía seguramente tardaremos en evaluar en su justa medida.

De hecho el propio nacimiento del Estatuto de los Trabajadores se realiza en un contexto socioeconómico difícil -la crisis de los setenta- y dentro de la debilidad de un proceso de primera transición a la democracia con percepciones no infundadas de riesgos de involución. El modelo corporatista europeo de concertación y acuerdo entre las grandes organizaciones sociales empresariales y el propio Estado, (utilizado como herramienta de armonización del crecimiento económico y el reparto social) se convertía en España en un corporatismo subordinado, a dos tareas nacionales que excedían con mucho el ámbito estricto en que las relaciones laborales habían funcionado en la Europa del crecimiento -de los "treinta años gloriosos" que van de mediados de los cuarenta a mediados de los setenta, como los denominan los sociólogos franceses-, por una parte, instaurar definitivamente la democracia, por otra parte, frenar y reorganizar los efectos inflacionarios de la crisis económica de los setenta. En este aspecto es fácil encontrar la huella de la excepcionalidad en la formación del moderno sistema de relaciones laborales del Estado español, excepcionales eran sus orígenes y retraso histórico, excepcional también su contexto de institucionalización (un delicado proceso de transición política, una crisis económica) y sin embargo, pese a sus debilidades y condicionamientos el modelo ha ido funcionando de manera más que razonable si tenemos en cuenta los fardos históricos de los que venía lastrado.

Fruto de la reordenación política y administrativa que se opera después de los Pactos de la Moncloa el modelo de corporatismo subordinado español -donde el acuerdo de los agentes sociales se supedita a su posibilidad política- emprende un viaje hacia la creación de mecanismos institucionales que tratan de ordenar un contexto de relaciones laborales radicalmente diferente al del último franquismo: una alta tendencia a la conflictividad, un desempleo que crece exponencialmente y que deja fuera de juego la vieja legislación sobre el seguro de desempleo (de principios de los sesenta), y una crisis industrial ya inocultable deben ser afrontadas con un paquete de acciones legales destinadas a crear un marco operativo para esta situación. La creación del Instituto Nacional de Empleo (INEM), la Ley Básica de Empleo (1980), el propio Estatuto de los Trabajadores y los acuerdos marcos, nacionales e interconfederales entre la Administración, sindicatos y organizaciones empresariales, que se iniciaban anunciaban ya el modelo de tensión entre avance de los derechos laborales, pero a la vez gestión de los efectos de la crisis y la reconversión industrial. Resplandece aquí de nuevo la fragilidad (y a la vez) la fuerza del modelo español: mecanismos corporatistas y de concertación que se habían manejado en la Europa del crecimiento socialdemócrata se tenían que manejar en España para gestionar la crisis, lo que producía problemas de legitimación (y desencanto) para los actores (sobre todo para los institucionalmente más débiles: los sindicatos), pero se convertía en piedra de toque fundamental en la constitución de la normalidad democrática en una cierta paz social y en un cambio de modelo económico general del país como producto de los reajustes derivados de la crisis económica. La era de la reconversión había comenzado.

2. FLEXIBILIDAD, RECONVERSIÓN Y REFORMA LABORAL: LAS POLÍTICAS LABORALES Y EL SENTIDO SOCIAL DEL EMPLEO.

Con el decenio de los ochenta se abre una época de permanentes reformas en el mercado laboral y en el modelo productivo español, así como la construcción administrativa de las categorías que institucionalizan el empleo (y el desempleo) en lo social. El problema del paro se empieza a constituir como una de las principales

preocupaciones nacionales, su crecimiento y presencia social no dejan de aumentar y su resistencia a cualquier medida de orden coyuntural hacen diagnosticar ya una especie de tendencia estructural de la economía española a generar altas tasas de desempleo, desempleo que se convierte pues en estructural (muy por encima del posible paro friccional), persistente y creciente. Ya en 1980, coincidiendo prácticamente con el Estatuto, se promulga la Ley Básica de Empleo, que por primera vez, trata el problema del desempleo como un hecho social principal, vinculándolo directamente al refuerzo del sistema contributivo y a las prestaciones por desempleo contempladas en él, ligadas a un período de cotización previo. El Estatuto, así, nacía ya con un telón de fondo preocupante, el desempleo estructural (y el debate sobre los subsidios contributivos) y, por lo tanto, resultaba difícil constituir un marco de relaciones laborales moderno justo cuando uno de los aspectos que había servido en los países europeos para garantizarlo (el pleno empleo) aquí brillaba por su ausencia.

Pero la necesidad de ajuste de la economía española ante su inminente integración europea y su reposicionamiento en la nueva división internacional del trabajo, traía un nuevo problema añadido: una reconversión industrial profundísima con consecuencias sociales, económicas y políticas de enorme trascendencia. Las especiales características de proteccionismo y falta de dimensión competitiva de la última modernización industrial franquista (exceso de capacidad instalada, mercados protegidos a la competencia empresarial exterior, empresa pública subsidiada, etc.) hacían especialmente excedentaria en mano de obra al sector industrial español en el momento que tenía que abrirse a los mercados internacionales. Además, y subrayando el problema, esto se producía en el centro de un cambio de ciclo tecnológico, que venimos asociando con una economía postfordista, y que tendía a reducir drásticamente el peso cuantitativo del sector industrial en las economías occidentales⁶.

Desempleo y conflictividad industrial, por tanto, se disparan. La reconversión de principios de los ochenta era la primera oleada de una permanente secuencia de sacudidas sociales (que llegan hasta hoy mismo) y que en gran medida expresan un ciclo conflictivo largo asociado a la decadencia de la industrialización clásica (obrero-masa, blue-collar, gran fábrica, economías de escala, regulación nacional, etc.). Pero a la vez empezaban a marcarse los elementos para diagnosticar no sólo una fragmentación del mercado de trabajo (viejos empleos industriales seguros en decadencia, aumento de los nuevos empleos postindustriales inestables), sino también una dualización entre los viejos parados industriales de la gran industria (acogidos muchas veces a expedientes de regulación de empleo y subvenciones) y los nuevos parados, pertenecientes a colectivos radicalmente desprotegidos que intentan inútilmente integrarse en la economía salarial regular -jóvenes, mujeres con escasos estudios, parados de larga duración-, y tienden a engrosar las crecientes bandas frágiles de los nuevos mercados laborales segmentados.

En 1984 este panorama se hace inocultable y se trata de atajar, tanto con la reforma del propio Estatuto de los Trabajadores como con la protección de la Ley de Protección por Desempleo. La reforma del Estatuto de los Trabajadores se presentó como medida de fomento de empleo y se sustanciaba en una importante diversificación

⁶Para un análisis del "desorden programado" (centrípeto y desintegrador) postfordista -frente al capitalismo organizado keynesiano (centrípeto e integrador)- pueden verse los muy interesantes trabajos de Lash y Urry (1987 y 1994), Offe (1985) y Giraud (1997). Para el tema fundamental de las nuevas relaciones entre trabajo, ciudadanía y exclusión social en una economía globalizada y remercantilizada, vid: Dahrendorf (1983 y 1991); Galbraith (1992), Reich (1993), Monereo Pérez (1996), Ibarra (1994) y Alonso (1999). Para el tema más concreto, pero muy sintomático, de la ciudadanía europea atrapada en el dilema ¿irreconciliable? de la modernidad -acumulación o progreso social-, véase: Bilbeny (1996), Perulli (1995), Preuss (1995) y Wellmer (1996).

de las formas de contrato de trabajo en los que se puede encontrar un denominador común: la limitación del período de empleo. Contratos temporales de prácticas, relevo, formación, tiempo parcial (por citar algunos, luego la lista se irá ampliando) abren un período cuyo concepto vinculante (defendido por algunos, criticado por muchos otros) va a ser el de flexibilidad.

De manera paralela a la reforma del Estatuto se promulgó la Ley de Protección por Desempleo, pieza jurídica que recogía las transformaciones que en el mundo del trabajo se habían producido en nuestro país. Este ajuste se desplegó en dos direcciones, en primer término, diferenciando claramente los marcos contributivos y asistenciales del seguro de desempleo (el segundo presentado como complementario del primero, financiado por el Estado y diseñado para los que han finalizado ya la percepción de la prestación contributiva o los que no han cotizado lo suficiente); en segundo término, ampliando el período de percepción del subsidio hasta 24 meses y, en tercer lugar, reforzando los controles para la percepción de estos subsidios, a la vez que reforzando las causas que pueden extinguir el derecho a la percepción. Por esta vía se trataba de dar respuesta a una doble imagen del desempleo, la del parado de larga duración, cada vez más cercano al del pre-excluido asistencializado y, a la vez, la desconfianza permanente hacia al fraude en el seguro de desempleo (el parado empieza a ser un inactivo sospechosos de no moverse con suficiente interés para encontrar empleo, cuando no un defraudador en potencia).

El trabajo, por tanto, ha dejado de gestionarse con el horizonte del pleno empleo de las décadas modernizadoras de postguerra, ahora la gestión de la mercancía trabajo se realiza en un contexto de excedente de efectivos en prácticamente todos los sectores del mercado de trabajo (salvo en segmentos muy minoritarios). El paro ya no es coyuntural o friccional -como muchos autores sugieren- sino estructural o masivo y la manera de gestionarlo durante los años ochenta fue en el ámbito occidental tratarlo como un problema de mercado neoclásico, esto es, intentando disolver lo que se han considerado tradicionalmente las rigideces institucionales que impiden un uso del factor trabajo plenamente compatible con la evolución del mercado de productos. La flexibilidad se convierte así en el santo y seña de las políticas de empleo⁷, y las convenciones económicas dominantes cristalizan en un buen número de actuaciones que despliegan todo tipo de flexibilizaciones, externa e interna, tecnológica e institucional⁸.

Sin embargo, en esa evolución paradójica de las relaciones laborales en España que venimos comentando, a mediados de los años ochenta, justo cuando las bases sindicales tradicionales tienden a resquebrajarse dadas las crisis industriales, se consolida el modelo institucional de relaciones laborales español con la aprobación en 1985 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Aunque con pocos cambios respecto a las prácticas sindicales que se habían ido consagrando a lo largo de la transición, esta ley suponía una institucionalización definitiva de la figura del sindicato representativo en función de esa confianza otorgada en los elecciones sindicales,

⁷ Este tema nos lleva a la relación de las políticas de empleo con dimensiones centrales de la reconstrucción social del concepto de bienestar, así se puede ver los trabajos de: Alonso (1998) en lo tocante a la definición de necesidades normativas, Cachón (1998) para la polémica sobre los nuevos yacimientos de empleo, Riechmann (1998) para la sostenibilidad ecológica y Bosch y Lehdorff (1997) en la ordenación del tiempo de trabajo.

⁸ Para el tema fundamental de la evolución de los mercados de trabajo en España (su segmentación y temporalización) desde perspectivas institucionales diferentes puede verse Toharia (1986 y 1998), Blanchard y Jimeno (1994), Hernanz Martín (2003), Ruesga (2002), Recio (1988), así como Santos Ortega y Poveda (2002).

dejando ya fuera la idea de no representatividad por escasa militancia o afiliación. La LOLS fue muy criticada por los sindicatos considerados minoritarios, porque mantenía las cláusulas del sindicato más representativo (10 por ciento de los delegados a nivel estatal, 15 por ciento a nivel autonómico y un número de 1500 representantes en la Comunidad Autónoma), tuvo sus tensiones por reforzar la figura de las secciones sindicales frente a los comités de empresa (con un solapamiento implícito entre ambos órganos) y fue abiertamente criticada por las lagunas que dejaba en los derechos de sindicación de algunos colectivos funcionales específicos, pero, pese a todo era el ejemplo palpable de una institucionalización sindical irreversible y operativa en el ámbito de una sociedad modernizada. Pero esta "buena salud" institucional no dejaba de tener puntos oscuros y zonas completas de sombra. El aroma de la reconversión industrial dejaba cada vez más en minoría el sindicalismo representativo de la "vieja clase obrera industrial", además la contribución de los sindicatos españoles al asentamiento de la democracia española se hacía bajo la forma de una aceptación de la moderación salarial que les restaba gran parte de su imagen social con respecto a sus bases potenciales.

La crisis del sindicalismo se anunciaba, de esta forma, a mediados de los años ochenta, la conflictividad laboral todavía muy elevada tendía a entrar en un ciclo depresivo o "revival" -esto es expresando más defensivamente la crisis de una identidad que proactivamente reivindicaciones instrumentales consideradas factibles en el contexto-, la caída de la afiliación era evidente y la deuda social (en forma de reivindicaciones aplazadas por la transición democrática o la crisis económica) no dejaba de aumentar. Así la separación entre los objetivos de la política (y fundamentalmente de la política económica) y las expectativas del mundo del trabajo se hacía abismal y los últimos años ochenta abrieron esta brecha hasta la confrontación más descarnada. La tardía era de la concertación española se extingue de esta manera, parece que conseguidos sus objetivos por vía gubernamental y empresarial ya resulta necesaria mantener mecanismos de consenso y sindicalmente su descolocación con respecto a las bases empieza a producir problemas de legitimación. La desavenencia primero entre el gobierno socialista y su sindicato histórico de referencia se hace crítica, luego el enfrentamiento de los sindicatos en su conjunto contra lo que se consideran las políticas neoliberales gubernamentales de progresiva flexibilización y precarización del mercado de trabajo, abren un camino hacia la primera huelga general de la época democrática.

Los años ochenta terminan así con una huelga general, la declaración de no apoyo expreso de los sindicatos a ningún partido político, la unidad de acción de los dos sindicatos mayoritarios y la presentación conjunta de un documento muy sintomático de este período la Propuesta Sindical Prioritaria, un programa de reivindicaciones que tratan de plantear medidas de apoyo a los colectivos más débiles del mundo del trabajo, así como el fortalecimiento de las políticas sociales particulares y generales. Todo ello indicaba una especie de ocupación por parte de las fuerzas sindicales del espacio de una izquierda social que en el ámbito de la "política real" ya no tenía audiencia (por la escasa importancia de los partidos minoritarios de izquierda y por la preocupación de la izquierda gobernante, en ese momento, por la ortodoxia económica y la flexibilidad competitiva). En ese discurso las reivindicaciones en la defensa de los salarios indirectos, las medidas de protección social y la defensa global del Estado del bienestar era una estrategia de buscar un unificador simbólico (y político) para el mundo del trabajo, justo cuando los procesos productivos (y los mercados laborales) tendían a todo lo contrario, a la fragmentación y la formación de grupos sociales con incentivos de

interés cada vez más particulares. La defensa sindical del Welfare será una seña de identidad del trabajo en la siguiente década, justamente cuando el discurso dominante en la gestión económica va a ser el de las políticas del Workfare es decir de máxima activación y remercantilización de los usos del trabajo impulsado por actuaciones públicas y privadas de individualización de las trayectorias laborales⁹.

3. FRAGMENTACIÓN E INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS MERCADOS DE TRABAJO. LA DESREGULACIÓN COMO NORMA.

El decenio de los noventa cristaliza una larga serie de transformaciones fundamentales para el mundo del trabajo, la plena integración de España en la Unión Europea es sobrepasada por la aceleración de los procesos de remercantilización y empresarialización a nivel internacional que conocemos como globalización¹⁰. De la misma manera la terciarización de la economía española se hace espectacular, y la transformación del modelo de empresa de gran organización por el de la "empresa-red" mucho más descentralizada y diseminada por territorios locales, naciones y supranacionales es un hecho incuestionable. La robotización de la industria y la informatización de la sociedad avanzan, y el modelo productivo (evidentemente complejo y muy entremezclado de actividades socioeconómicas de muy diferente nivel y avance tecnológico y organizativo) tiende a acercarse, como tipo ideal, a un contexto postfordista. Un débil y casi raquítrico fordismo español, dio paso a un postfordismo, más volcado en la economía de servicios que en el desarrollo tecnológico, postfordismo que heredaba gran parte de los déficits sociales históricos (Estado del bienestar débil, dependencia tecnológica, fuerte descompensación social y territorial, etc.), pero que, casi por primera vez en la historia de nuestro país, se comportaba en consonancia y con expectativas similares a las de los países de su entorno.

Los efectos disciplinarios del modelo de "mercado total" más gestión de la fuerza de trabajo en permanente desregulación, han tomado ya carta de naturaleza en las sociedades europeas y con esta filosofía se acomete una segunda transformación en profundidad de la legislación laboral. La larga marcha, desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980, de la reforma (contra-reforma ya para algunos) laboral sigue avanzando, y un completo paquete de medidas que tienden a reforzar institucionalmente -esta vez utilizando la vía parlamentaria- la contratación temporal son presentadas por el Gobierno, para que en enero de 1994 sean discutidas en el seno del Parlamento. Sólo dos años antes se había promulgado - con también innegable malestar social- el Decreto Ley de Medidas Urgentes sobre Fomento de Empleo y Protección por Desempleo, que

⁹ Para el tema de la ofensiva neoliberal como estrategia consciente de ruptura del estado keynesiano por parte de las nuevas élites financieras, hegemonizando la intervención estatal las funciones de tipo Workfare a las de Welfare; pueden véase Montes (1996b), Alvarez Puga (1996), y Jessop (1994).

¹⁰ Las vinculaciones entre el capitalismo global, financiero y virtual y sus relaciones con el nuevo desorden neoliberal se encuentran en Montes (1996 a y b), Altvater (1993), Bourguinat (1995) y Alonso y Conde (1996) Sobre la nueva estratificación social de la economía de los servicios con la aparición de "analistas simbólicos" -nombre que le da Robert Reich a los altos funcionarios en la organización de las empresas innovadoras- que han roto el pacto keynesiano provocando la fragmentación y el desmigajamiento social, así como el alargamiento de las distancias entre los buenos y malos trabajos véase Reich (1993), Euzéby (1998), Rea (1997), Meisenheimer (1998) y a nivel territorial Veltz (1999).

pese al lenguaje popular con el significativo, y aterrador, nombre de Decretazo, que endurecía las condiciones para el acceso al nivel contributivo de protección e incrementa el número de meses necesarios para obtener la prestación. Igualmente, ampliaba el sistema asistencial para poder responder al incremento de trabajadores que finalizan contratos temporales sin poder acceder al nivel contributivo. En la misma línea se tienden a penalizar más los rechazos a ofertas de empleo y a controlar de manera más exigente los accesos a los cursos de formación profesional, años más tarde también se incluirán las prestaciones por desempleo como rentas computables en el IRPF. Medidas que tendían a consagrar una dualidad dinámica del mercado de trabajo español y que volvían a atacar, casi únicamente, el riesgo moral de que los subsidios de desempleo sirviesen como refugio contra la necesidad de asalariarse. Enfoque un tanto estrecho cuando, por esa época, cerca de dos millones de parados de larga duración se podían detectar sin excesivos problemas estadísticos y el estatuto de vida de este colectivo no parecía precisamente envidiable.

La reforma del año 94 fue llevada a cabo no desde el ejecutivo, sino desde el legislativo, lo que indicaba su intención de intensividad y extensividad. Se modifica así el Estatuto de los Trabajadores y con la Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, se pretende literalmente reformar en profundidad el marco de relaciones laborales del Estado español eliminando la obligatoriedad de contratación vía INEM, autorizadas las Empresas de Trabajo Temporal y las agencias de colaboración privada; se crean nuevas figuras como el contrato de prácticas o de aprendizaje, se implementan los contratos a tiempo parcial y se introduce el discurso de las políticas activas de empleo a la vez que se amplían las causas y se facilitan los trámites de despido, reduciéndose los costes de finalización de los contratos indefinidos. Esta vez, por lo tanto, va a ser el poder legislativo y no sólo el ejecutivo el que respalde y encare la flexibilización del mercado laboral, con los argumentos tradicionales del pensamiento liberal y neoliberal sobre los mercados de trabajo, esto es, hay que facilitar la contratación de efectivos al rebajar la incertidumbre de los empresarios para poder despedir en función del ciclo económico, facilitar la experiencia a los parados más jóvenes y, por lo tanto, flexibilizar la entrada en el mercado de trabajo y en suma facilitar el empleo, permitiendo y asistiendo jurídicamente la posibilidad de despido.

Por otra parte, notables transformaciones en las relaciones laborales se inducían en esta reforma -aunque quizás fueron los aspectos menos conocidos y visibles de la reforma, al ser los aspectos del empleo los más espectaculares y de mayor audiencia-, así la tendencia a la individualización, empresarialización y descolectivización de las pautas de aplicación de los derechos laborales -hechos estos que, en realidad, ya se habían producido de manera latente y soterrada a lo largo de los años ochenta- se sostenían ahora de manera normativamente expresa. El debilitamiento de la negociación colectiva, el recorte de los aspectos considerados más garantistas de la legislación laboral y la tendencia a llevar a acuerdos particulares lo que antes habían sido materias reguladas por un ordenamiento jurídico de carácter genérico, abrían un marco institucional donde los derechos de la contratación laboral van a ser redefinidos de una manera mucho más potente hacia su manejo por las empresas. Desregulación y fragmentación de los mercados y de los derechos y ámbitos legales que implicaban una minimización del marco institucional -formal e informal- del trabajo, proceso del que se derivarán una minimización paralela de los ámbitos y espacios de conflicto laboral, así como un aceptación mayoritaria del discurso de las competencias personales¹¹.

¹¹ Sobre el tema de las competencias laborales como responsabilidad individual y sus limitaciones como planteamiento, véase Petrella (1994). Harrison (1998) y Kelly (1998) hacen una revisión de la empresa y las relaciones laborales europeas en función de lo que este concepto puede suponer de individualización y

Desde las fuerzas sindicales se lee que el objetivo de la reforma era el reforzamiento de los poderes empresariales y la desestructuración de la negociación colectiva para tender hacia la individualización de las relaciones laborales. En último término se considera que establecer la reforma laboral como un enfrentamiento, únicamente, entre rigidez y flexibilidad en el trabajo supone apoyar y fortalecer unas determinadas relaciones de poder que afectan a todos los ámbitos de la vida laboral, incluida la posibilidad de sindicación. Ya desde su presentación este proyecto había encontrado respaldo parlamentario por parte de los partidos mayoritarios, y parecía que no iba a encontrar obstáculo para ser definitivamente aprobado y promulgado, pero justo en este momento en la tensión constante que ha presidido las relaciones entre el gobierno y los sindicatos en los últimos años, se vuelve a hacer imposible cualquier diálogo, consenso o pacto y sindicalmente se vuelve a convocar una huelga general para el 27 de enero del año 1994 como protesta contra unas medidas legales que consideran la institucionalización de la precarización y la inseguridad laboral. Medidas que serían finalmente aprobadas parlamentariamente un par de meses más tarde.

La sociedad española se va a encontrar inmediatamente con una áspera polémica sobre la idea de que los sindicatos sólo defienden a los trabajadores fijos y envejecidos y, por lo tanto, son los responsables de que no exista empleo juvenil. Del mismo modo se vuelve a abrir el eterno problema de los derechos individuales a trabajar frente a la posible coacción a la huelga llevada a cabo por los sindicatos y los piquetes. Por fin, queda el tema de los servicios mínimos y de los derechos, igualmente individuales, de los ciudadanos y consumidores de no verse alterados por la huelga, esta vez parece como si la categoría de trabajador y la de consumidor fuese una división natural e irreconocible. Pero ahora el tema se pone más serio todavía al enfrentar los sindicatos al parlamento, y de ahí a la acusación, latente o expresa, del carácter antidemocrático y autoritario de la convocatoria sindical hay un cortísimo camino que círculos más conservadores se atrevieron a dar, mezclando siempre todos los argumentos tópicos: egoísmo sindical, derecho personal a trabajar, piquetes y máximos servicios mínimos.

Con el contexto ideológico del neoliberalismo¹² como telón de fondo de la polémica, la controversia nacida en torno a los derechos del "ciudadano" volvió a las primeras páginas de actualidad. Esta falsa oposición ya había sido utilizada en 1988 pero fue acallada con la fuerza de la movilización. Bajo tal planteamiento todo se reduce a una opción individual en la que ha desaparecido el carácter colectivo del derecho de huelga frente al carácter individual del derecho a acudir al lugar de trabajo, toda acción colectiva necesita, desde esta perspectiva, de la coacción. La huelga así se convertía en acontecimiento mediático y se alejaba de los centros de trabajo y producción, para -fundamentalmente desde los medios- dar por finalizada la política de

fragmentación del marco sociojurídico, por fin Friot (1998) concibe este proceso como forma de disolución del poder político colectivo del personal asalariado y Paugam (1997) sigue el tema de la descalificación colectiva hasta los temibles límites de las formas dinámicas de exclusión social.

¹² Sobre el impacto del discurso denominado neoliberal en discurso en la vida cotidiana de las personas, generadora de convenciones, así como los métodos para construir el moderno de imperialismo de lo económico reinante y dominante sobre todas las esferas de lo social a partir de los años ochenta, se pueden consultar Orléan (1994), Baumol y Blackman (1993), Krugman (1994) y Perret y Roustang (1993). En el análisis subsiguiente de la difusión e imposición por los medios de comunicación de masas y los poderes políticos oficiales del economicismo neoliberal, hasta convertirlo en "pensamiento único" es ya habitual la referencia de Kahn (1995) glosada y difundida mundialmente por Chomsky y Ramonet (1995). En cuanto al discurso del consumidor (frente al trabajador) como personaje ideológicamente central en la sociedad postmoderna vid: Gauron y Billaudot (1987), García Canclini (1995) y Alonso y Conde (1994).

la movilización colectiva laboral y consagrar el triunfo del individualismo responsable y calculador. Esto sirve para enmarcar un debate general sobre el papel ideológico de los medios de comunicación más generales que tienden a difundir de manera bastante explícita, el discurso de enfrentamiento y triunfo en el conflicto laboral de fin de siglo entre las nuevas clases medias postindustriales modernizadoras y liberales, partidarias de la desregulación, la libre competencia, las nuevas tecnologías y sobre toda de la globalización, y los sindicatos defensores de los privilegios, del Estado burocratizador, de los altos impuestos, de las subvenciones y las economías cerradas, enfrentamiento por otra parte mundialmente explicitado en la postcrisis. La globalización se convierte así en argumento permanente para la justificación de la privatización¹³.

Se pueden observar importantes consecuencias para las relaciones laborales más allá de este "acontecimiento"; en primer lugar el enfrentamiento entre el trabajo considerado como un derecho colectivo, sindicalmente defendido, con la ciudadanía y el derecho público -base por tanto del Welfare State-, presentado en decadencia e incluso directamente opuesto al empleo, simple asalarización individual, sin ningún contenido político o transformador, dependiente del azar del mercado, así como de la voluntad -buena- de los empleadores. Por ello, el empleo es enmarcado en una carrera individual meritocrática y aislada por la consecución de puestos por los que hay que pujar presentando mayor cualificación y mayor docilidad que los inmediatos competidores por ese puesto. En segundo lugar, el conflicto ligado a lo general, al Welfare State y los derechos laborales colectivos -institucionalizado por el Estado intervencionista y regulador- entra en contradicción con los presupuestos de la desregulación y la privatización, registrándose un claro proceso de desinstitucionalización real del conflicto laboral, ahora simbólicamente limitado, por el del pensamiento único neoliberal y los presupuestos de la competitividad individual y el determinante absoluto del mercado total¹⁴.

En suma a mediados de la década de los noventa nos encontramos con una tendencia ligada al cambio del modelo de regulación, así como de convenciones e instituciones en los que se incrusta el modelo económico y sociolaboral del capitalismo del final del siglo: el de excepcionalizar y progresivamente minimizar el campo de la acción colectiva sindical para convertirlo en un hecho conflictivo extraño y espontáneo, propio de malas situaciones de socialización o integración funcional. Tendencia que muy bien puede también normativizarse y recogerse en futuras leyes, como la permanentemente inminente y preocupante ley de huelga, que empieza a ser innecesaria al abrirse marcos institucionales cada vez más fragmentados y privatizados. El conflicto laboral, pues, tiende a trasladarse -por la presión del mercado- del centro de la sociedad

¹³ De interés porque abordan directamente el tema de la privatización y su reacción con el desmantelamiento del Estado del bienestar keynesiano son los libros de Cookson (1992), Fitoussi (1996), Kamerman y Kahn (1993), Kliksberg (1989) y Rodríguez Cabrero (1991). En Alonso (1996) se hallará desarrollado extensamente este tema. Asimismo sobre las transformaciones de las élites y cuerpos burocráticos tradicionales, la conversiones de capital burocrático en capital relacional y el uso paradójico del poder de lo público para favorecer y resituarse en el mercado utilizando la idea de nuevos modelos organizacionales véase Tenzer y Delacroix (1992), Bourdieu (1989), Clegg (1990) y Collins (1998).

¹⁴ Emmanuel Todd (1998) analiza este pensamiento "único" o pensamiento cero como una ilusión económica más parecida a un pensamiento mágico, alucinado o visionario que un pensamiento racional en el sentido más académico del término. Bourdieu (1998) lo compara con una teodicea de los privilegios de los ganadores-o mejor una sociodicea- una justificación teórica de la ventaja de los fuertes desplegada como un discurso total que impide en sí mismo la negación y Touraine (1999) habla de un planteamiento con dicotomías artificiales de expresión aterradorante del tipo competitividad económica o protección social, justicia o libertad, mundialización o aislamiento, etc., que presuponen la respuesta.

a la más lejana de las periferias institucionales -formales e informales- de la cultura postmoderna.

Los elementos fundamentales del pensamiento único neoliberal: competitividad, globalización, determinismo tecnológico, castigo del mercado, desprotección social para facilitar la rentabilidad económica, conforman de hecho un modelo de relaciones laborales en las que el conflicto es antes una excepción que un elemento de confrontación y negociación de los intereses legítimos, aunque contrapuestos, de los actores sociolaborales. Ya que si al fin y al cabo sólo el mercado y su servicio tienen razón social, las razones del trabajo ni tienen por qué existir y si se muestran son tomadas como conflictos provocados por el espíritu retardatario y corporativo de los viejos agentes laborales. Si institucionalización y normalización del conflicto laboral eran los elementos equilibradores y desdramatizadores del Welfare State y la sociedad del trabajo, el Workfare tiende a marginar, excepcionalizar, fragmentar, demonizar e incluso invisibilizar el conflicto, justo como la individualización impuesta e instituida por la sociedad del riesgo.¹⁵

Desindustrialización, fuerte presencia legitimadora de los medios, economía de los servicios, fragmentación y precarización han hecho que el conflicto laboral se fragmente, microcorporatice y margine y que los modelos tradicionales de movilización laboral generalista -el complemento ajustado del macrocorporatismo, el pacto keynesiano y el Estado del bienestar- sean considerados como peligro para esta economía que se construye sin -o directamente en contra- la sociedad desde los presupuestos liberales de la ciudadanía exclusivamente política (de los votos) o económica (de los precios de la sacrosanta soberanía del consumidor), pero nunca de la ciudadanía social. En la década de los ochenta y primeros noventa, las identidades laborales han sufrido un fuerte proceso de fragmentación y desmembración, y sus representantes más sólidos en las sociedades occidentales (los blue collar del sector industrial y los white collar de los servicios y las agencias públicas) han sido colectivos sucesivamente desarticulados y/o precarizados, cuantitativa y cualitativamente. Al mismo tiempo el propio concepto de trabajo ha sido sustituido por el de conocimiento, información y sobre todo mercado (especialmente financieros) como principal organizador social, con lo que las relaciones laborales colectivas tienden, lógicamente, a diversificarse.

Cuando todos los referentes que forman las convenciones sociales se derivan del individualismo mercantil postmoderno, las relaciones laborales tienden a mostrar vertientes precorporatistas¹⁶. Los consumidores del siglo XXI empiezan, sin embargo, a

¹⁵ Sobre el tema del riesgo, la fragilidad, la seguridad y la vulnerabilidad como forjadores y reguladores del vínculo social en la modernidad y la postmodernidad, así como los cambios que estamos experimentando de los modelos de solidaridad vid. Castel (1995), Rosanvallon (1995), Giddens (1993), Varela y Alvarez Uría (1989), Frank y Cook (1995), Beck (1998) y especialmente centrado en el debate de la intervención del Estado, Anisi (1995). Culpit (1999), Taylor-Goovy y otros (1999) hacen un fascinante recorrido conjunto por los conceptos de riesgo y política social.

¹⁶ Sobre la polémica política de la postmodernidad, ya sea en la postmodernidad integrada y neoliberal (Fukuyama), ya sea la apocalíptica o neonietzchiana (Lyotard y postestructuralistas varios), véanse con carácter de resumen, pero con análisis, opiniones y contribuciones extraordinariamente interesantes: Lyon (1996), Jameson (1996) y Harvey (1989). Para la nueva conflictividad que surge de la "sociedad civil" como conciliación del individualismo radical y la solidaridad social ver Alexander (1997). En cuanto a las posibilidades sobre las nuevas relaciones entre identidades sociales, movimientos, Estado y la sociedad civil en la reconstrucción de las redes de bienestar se encuentran estudiadas en Riechman y Fernández Buey (1994), Laraña y Gusfield (1994) Melucci (1996 a y b), así como Dabas y Najmanovich (1995). Ya concretamente centrados en el estudio de la evolución y transformación de los nuevos movimientos sociales y las transformaciones del mundo del trabajo ver Offe (1988), Eder (1993), Danton y Kuechler (1992), Melucci

desenvolverse como ciudadanos laborales del siglo XIX -como nos avisan tanto algunos ilustres historiadores, como sociólogos bien informados- lo que hace que el conflicto tome un lugar errático y sumergido, aplastando entre la sobrelegitimación mediática del capitalismo postmoderno, la fragmentación del tejido productivo y la aparición de cada vez más franjas débiles y vulnerables en los mercados de trabajo. Esto hace que cualquier conflicto generalista en el trabajo tienda a ser de nuevo más político que estrictamente laboral, pero eso sí, ahora apartado hasta una política de la distancia.

El proceso de permanente reconversión industrial y reforma del mercado de trabajo, entonces, hace que el conflicto laboral derive hacia un ciclo dualizado en que por una parte se presenta de una forma simplemente instrumental -negociación colectiva y reivindicaciones salariales- en el nivel micro, a la vez que adquiere un carácter defensivo, reactivo y casi agónico en lo que se refiere a sus expresiones más colectivizadas casi siempre en la dramática resistencia contra la remercantilización y privatización, tanto de los servicios públicos, como de las mismas empresas públicas industriales, centro y motor de lo que fue la semiperiférica industrialización española. Dos ciclos largos parece que se solapan y fragmentan en nuestro universo laboral - paralelamente a su segmentación y dualización-, un ciclo de características instrumentales y un permanente ciclo "revival", depresivo y defensivo, ligado al desmantelamiento de la economía tradicional e histórica. De hecho hasta nos quedamos sin bases teóricas sólidas para estudiar el conflicto laboral, pues los modelos de ciclos de conflicto, de desplazamiento de éste hacia lugares concretos de trabajo o de reconsideración de éste como juego fijo y/o deslizante, estaban planteados para una fuerte institucionalización del conflicto, su actual desinstitucionalización, dualización y fragmentación, así como su deslegitimación por el pensamiento único del eficientismo económico hace resucitar también en crecientes franjas, territorios y espacios vulnerables de esta sociedad del riesgo un peligro precorporatista: el conflicto anómico.

En resumen, del fondo de los cambios que introduce la reforma laboral se pueden deducir unos cuantos ejes básicos: proceso de retracción de la norma estatal en la regulación de las condiciones de trabajo, intento de limitación del colchón de seguridad institucional que se construye bajo la negociación colectiva y desprotección de todos los colectivos extramuros de la misma. Esto supone inmediatamente el incremento de los poderes empresariales unilaterales en la organización y control de la fuerza de trabajo al mismo tiempo que la desestructuración y fragmentación de la negociación colectiva fondista tradicional. El contrato de trabajo, planteado de la manera más particular posible, se fortalece en su papel de fuente (casi única) de regulación de las condiciones de trabajo, individualizando, así, las relaciones laborales y frenando el control estatal del desequilibrio estructural en la relación empresario-trabajador (desequilibrio que aumenta con la reducción de las garantías jurídicas frente al despido ilegítimo). Proceso que se refuerza si tenemos en cuenta la legalización de las empresas de trabajo temporal y de las agencias privadas de colocación. En esta coyuntura los sindicatos sufrieron un fuerte castigo en el campo ideológico, cultural y jurídico-político planteado tanto en torno a la reforma de las relaciones laborales como respecto a su propio papel. La reforma laboral sólo ha tratado de replantearse cuando la precarización ha alcanzado cifras espectaculares y antieconómicas que han llegado a perjudicar a las macromagnitudes más valoradas por los responsables políticos.

(1991) y Alonso (1994).

3 EL DESAFIO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA Y LA CALIDAD EN EL EMPLEO: LA NUEVA AGENDA

En este último período de referencia se debe llamar la atención, ante todo, por el seguimiento de la Estrategia Europea de Empleo (EEE), que inicia su singladura tras las cumbres de Amsterdam y Luxemburgo en los años 1997-98. Cumbres en las que se abordó el tema del empleo como el gran problema del espacio social europeo, y aquí ya el problema no era considerado desde una perspectiva sólo cuantitativa (el desempleo en un sentido bruto), sino cualitativa (un empleo cada vez más temporal y precarizado, así como un desempleo resistente en los grupos históricamente más vulnerables en el mercado de trabajo). Las directrices de actuación se han acabado por convertir en los célebres pilares de las políticas de empleo de los países miembros y aunque con diferencias nacionales han ido filtrándose y cristalizando en sus legislaciones específicas. Básicamente esta estrategia común que se ha ido impulsando en las sucesivas cumbres y reuniones -Viena 1998, Colonia 1999, Lisboa 2000- consiste en el fomento la empleabilidad, la empresariedad, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades. En buena medida más que una política social del empleo o para el empleo, este tipo de discursos se establece como un agregado de las políticas económicas genéricas o comunes, esto es, un correlato para los mercados de trabajo de los valores básicos de competencia mercantil, aceptados mayoritariamente en los foros políticos europeos como la única política económica posible¹⁷.

La reforma laboral de 1997 se realiza siguiendo ya las guías de estas estrategias, consensuada entre patronal y sindicatos en sus primeros pasos va a ser luego elevada a formato primero de Decreto-Ley y luego de Ley. El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad de Empleo y luego la Ley de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida de 30 de diciembre de 1997 donde se trataban de paliar ya desde su misma declaración de principios los efectos de extrema precariedad y dispersión contractual que la oleada de sucesivas, y ya casi permanentes reformas había introducido en la base institucional de los mercados de trabajo. Para ello se introduce una nueva modalidad de contrato indefinido en el que se rebajan las indemnizaciones por despido improcedente y se añaden causas lícitas de rescisión contractual ligadas a la marcha económica de la empresa, a cambio este nuevo contrato pasa a tener la consideración de fijo, y se vuelve a reintroducir el contrato fijo discontinuo, se mejoran los contratos a tiempo parcial y se aumenta la vigilancia sobre los usos de empresas de trabajo temporal. Conjunto, pues, de acuerdos y medidas legales que tratan de configurar un marco mínimo para ordenar, homogeneizar y controlar los efectos más desintegradores que sobre los usos del trabajo y la configuración de sus mercados, habían ido produciendo las sucesivas desregulaciones

¹⁷ Para el tema de las políticas de empleo y su capacidad de construcción de la norma social del empleo se puede ver las magníficas interpretaciones recogidas en Aalaluf y Martínez (1999), así como Barbier y Gautié (1998) para un análisis comparado de a Unión Europea y los Estados Unidos. Sobre le tema del pleno empleo como objetivo de la política económica véanse las muy diferntes apreciaciones recogidas en Escudero (1998) y en Palacio Morena (1999) y, por fin, Billaudot (1997) realiza una magnífica lectura de las nuevas políticas de empleo a la luz del modo de regulación general del sistema económico Sobre la diferente necesidad de cualificaciones que impone el nuevo sistema de producción flexible postfordista y sobre la desvalorización de los títulos universitarios dado la necesidad de movilidad y disponibilidad que imponen las nuevas estructuras de costes de las empresas ver Regini (1995), Hallyday (1996), Pollit (1993), y con carácter más general Thurow (1996) y Blaug (1996).

así como la excesiva renuencia al "castigo del mercado" como fórmula sistemática de incentivo perverso, lo que provoca la sustitución de trabajo fijo por trabajo temporal.

Se consolida la representación social de que la generación de empleo depende de la buena disposición de los actores laborales a flexibilizarse y "modernizarse", y a facilitar institucionalmente la puja -individual- por un puesto de trabajo, es así como la eficiencia económica se convierte automáticamente en la condición no negociable en las políticas de empleo y la eficiencia siempre es asociada a la competitividad de las economías locales en el proceso de globalización. Si el corporatismo clásico implicaba el impulso del Estado, la formación de políticas concertadas por encima de la racionalidad mercantil, la nueva era de las políticas de empleo postcorporatista supone la idea de un Estado cada vez con menos capacidad de intervención real que facilita el funcionamiento de los mercados tratando de evitar sus efectos más desintegradores. Es en esta tesitura donde se mueven las políticas activas impulsadas por la Estrategia Europea de Empleo donde los subsidios entran en declive y es el apoyo nominal a la formación y las subvenciones a la contratación las piezas principales de actuación (más que de intervención) en el mercado de trabajo.

El individualismo que introduce este tipo de estrategias, así como la tendencia de traspasar casi de manera absoluta la responsabilidad del desempleo (o del mal empleo) al desempleado o subempleado que no han sabido informarse lo suficiente, ni activarse lo necesario para alcanzar un puesto de trabajo que se encuentra "flotando" libremente en el mercado, han sido muy criticados. Pero en realidad no son otra cosa que la institucionalización de no tanto una desregulación como una multiregulación de los mercados de trabajo que se hace de acuerdo con las ideas del Workfare de raíz anglosajona y norteamericana (antes que con las guías centroeuropeas y nórdicas de las políticas de cohesión social) cuyo eje efectivo se concentran en aumentar la empleabilidad (como facilidad de incrustación en el mercado de trabajo), la disponibilidad y la movilidad del trabajo desburocratizando las condiciones contractuales, considerando la igualdad de oportunidades como un objetivo externo e independiente a alcanzar suprimiendo los prejuicios y normas culturales y sociales que impiden la libre competencia meritocrática. La exclusión social, por ello, es la parte externa al mercado de trabajo y debe tratarse con medidas focalizadas de política social de carácter asistencial o con agencias específicas (públicas, privadas y, sobre todo, voluntarios e incluidas en el tercer sector) de gestión del fracaso y la desafiliación social, se dan ya por finalizadas las políticas redistributivas de carácter general de raíz social, democrática típicas de la era del pleno empleo.

Por otra parte, volviéndose a reproducir las características, un tanto paradójicas de la institucionalización de las relaciones laborales en España, en este período se siguen dando importantes pasos para la normalización sindical en aras de su contribución efectiva a la toma de decisiones sociales, así se van firmando acuerdos sobre la formación continua, sobre la solución extrajudicial de los conflictos laborales (la polémica sobre la ley de huelgas sigue reapareciendo en la sociedad española), para la consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social, etc., se sigue por tanto avanzando en el reconocimiento y consolidación social de un modelo de relaciones laborales de características corporatistas justo cuando este modelo, por muy normativizado que esté, se demuestra cada día con menos fuerza y eficacia real en el control de grandes parcelas del espacio laboral. En este sentido, el entramado de derechos laborales típicos del fordismo, de la era del pleno empleo y de los referentes normativos de carácter colectivo, se demuestran cada vez más formales y viviendo una crisis de eficacia para los colectivos más débiles del mercado de trabajo, cuya tendencia a caer en situaciones no reguladas es progresivamente mayor.

En suma, las políticas de flexiseguridad de finales de los noventa han tendido a activar el mercado de trabajo de acuerdo con las necesidades del ciclo económico, contribuyendo a una muy buena cuenta de resultados en lo que se refiere al crecimiento económico y la formación del capital, pero esta actuación (prácticamente resumida en acciones formativas más desburocratización en el empleo y en el despido) ha tenido que ser apuntalada con todo tipo de incentivos para la contratación fija, ya que los efectos puros de la remercantilización, en lo que se refiere a la pérdida de empleo estable, eran ya imparable. Además desde esta actuación, la tendencia no sólo a no alterar sino a excluir y ocultar franjas especialmente frágiles y colectivos marginales del mercado de trabajo (por su poder contractualizador, que no por su tamaño, en permanente crecimiento) donde se desarrollan las políticas sociales "de seguridad" contra la exclusión extrema o de gestión de efectivos laborales que se mueven en los espacios (legales, biográficos y sociales) más inciertos, como son en diverso grado los diferentes y numerosos grupos de inmigrantes.

Y es que los nuevos inmigrantes reflejan muy bien el nuevo estatuto del trabajo en la sociedad postfordista. Primero, porque se introduce para este colectivo de nuevo una separación entre ciudadano y trabajador típicamente prefordista y que, sin embargo, se adapta bien al entramado institucional de la "era de la flexibilidad", esta situación (legal, alegal o paralegal) se ajusta, como la otra cara de la globalización a la nueva movilidad internacional de recursos desbordando los espacios nacionales de regulación y ciudadanía. Segundo, porque los inmigrantes se incrustan en las peores situaciones laborales y en los babjobs tradicionales (construcción, hostelería, servicio doméstico, cuidados de proximidad, etc.) creando un nuevo y dramático ejército de reserva transnacional gestionado entre los servicios de seguridad, las agencias públicas de política social, las redes mercantiles y las redes comunitarias. Finalmente, porque la nueva inmigración es el ejemplo palpable de una fragmentación dualizada del mercado de trabajo (y de sus usos), que introduce factores institucionales difíciles de reducir a una simple versión neoclásica del mercado de trabajo, donde la libertad a la baja del precio de la mercancía trabajo resuelve todos los problemas de desempleo. La formación de expectativas vitales y laborales de los ciudadanos nacionales históricos y la debilidad institucional de los inmigrantes componen una buena muestra de la formación social institucional, histórica y contextual del funcionamiento en la asignación del trabajo muy por encima de la típica versión economicista estrictamente mercantil; de hecho más que hablar de desregulación pura de los mercados de trabajo había que hablar de multiregulación puesto que tanto normas legales no directamente laborales (por ejemplo la ley de extranjería) como normas culturales, valores y expectativas son las formas de vida (feminización, políticas familiares, transiciones juveniles más o menos amparadas, obtención de credenciales formativas, etc.) son fundamentales para la formación y el funcionamiento de los mercados laborales¹⁸.

CONCLUSIÓN: PARA SALIR DEL FALSO DILEMA DEL FUTURO SIN TRABAJO O DEL TRABAJO SIN FUTURO

¹⁸ Para el tema del proceso de trabajo visto desde sus características de interacción social y política y su construcción del sentido en los vínculos cotidianos de vida en la acepción fenomenológica del término véanse los trabajos de Alonso (1999), Blanco (1998), Garza, (1997), Bauman (1998), y los trabajos recogidos en Bouffartige y Eckert (1997). En cuanto a la relación de estos temas con el progreso de inmigración véase Wierviorka (1992).

Nunca se reconocerá lo suficiente el difícil papel y el estrecho marco político, social y económico en el que se ha realizado la reciente normalización del funcionamiento de las relaciones laborales en la realidad democrática española. Así como la enorme contribución de los agentes sociales a la reconstrucción del ámbito de libertades que hoy disfrutamos. De esta forma, el sindicalismo español después de pasar por una clandestinidad dura y descorazonadora, ha venido a vivir su reconstrucción institucional democrática en un entorno en el que, por una parte, se le exigían sacrificios y moderación para mantener y asegurar el proceso de transición política y, por otra, se le exigían todavía más sacrificios y moderación para gestionar y no hacer insalvable la crisis económica que por estos años estaba planeando por la economía mundial y que en España debido a su carácter semiperiférico y la endeblez histórica de sus estructuras económicas sufría -y en gran medida sufre- de manera especial, sobre todo en sus efectos sobre el empleo.

Las relaciones laborales españolas, así, contribuyeron fundamentalmente a la transición a la democracia, viéndose materialmente obligadas a utilizar los dispositivos, y las prácticas, recién y dubitativamente importadas del marco europeo no tanto para gestionar el crecimiento, el bienestar y la distribución positiva -como ocurrió en el momento de mayor auge del modelo keynesiano/corporativo europeo-, sino para todo lo contrario, para tratar de minimizar los costes de la crisis, implantar la moderación salarial y contribuir a asegurar la paz social. Como en tantas otras cosas para nuestro país, su retraso relativo le hacía llegar a la "modernidad laboral", justo cuando esta modernidad empezaba a entrar en crisis y ser atacada en toda Europa blandiendo los argumentos de una sociedad postmoderna y postindustrial descomprometida ya con la sociedad del trabajo- para utilizar el certero concepto de Claus Offe¹⁹ - que había sido su base y su fundamento.

La evolución subsiguiente no ha traído tampoco cosas demasiado fáciles, ni vientos demasiado favorables. La desregulación de los mercados de trabajo, la flexibilización y remercantilización de todos los espacios sociales, la búsqueda de superbeneicios generalizada entre los grandes grupos financieros y/o informativos, el auge de las políticas de oferta de corte implícita o explícitamente neoliberal, etc., han sido factores que han creado un ambiente de abierta hostilidad hacia el sindicalismo en multitud de círculos oficiales o paraoficiales de la política y la economía española e internacional. Al mismo tiempo los efectos sociales de estas estrategias y políticas de remercantilización absoluta, socavan las bases y los espacios de donde han surgido tradicionalmente los principales efectivos humanos del sindicalismo moderno, al hacer, cada vez más, aparecer en el universo laboral occidental, sujetos frágiles, débiles, fragmentados y aislados, así como al impulsar la consagración de zonas vulnerables, subcontratadas, semiexcluidas y premarginales en el mercado de trabajo, aspectos ambos difícilmente armonizables como trabajador industrial-tipo, estable, grupalista y

¹⁹ Consideramos con Offe (1992: 10) como "sociedad del trabajo" como aquella "sociedad en que las oportunidades económicas, participativas y vitales están acopladas -directamente o a través de unidades económicas privadas y públicas- al trabajo lucrativo, los que no encuentran alojamiento duradero en el sistema ocupacional y los que con frecuencia más que suficiente ven desplazado su potencial del trabajo hacia una tierra de nadie, están amenazados por el estigma del fracaso". Además de en el propio Offe (1992 y 1997), se pueden encontrar reflexiones críticas sobre el presente y el futuro de la sociedad del trabajo en Méda (1997 y 1998), Gorz (1995 y 1998) y los trabajos recogidos en Aronowitz y Cutler (1998). Finalmente, desarrollos más concretos sobre las nuevas políticas de empleo posibles en "la sociedad del trabajo", véanse Anisi (1988), Vicent (1987), Finkel (1994), Gorz (1995) y Alonso y Pérez Ortiz (1996).

solidario, al que siempre se había considerado como la base segura, estable y tradicional del sindicalismo de clase.

Esta situación ha hecho -y esta haciendo- que el futuro mismo de las relaciones laborales sea difícil, a la vez que un reto renovado (justo recién empezado el nuevo siglo hemos conocido otra polémica huelga general y la permanente presión desde las posiciones más liberales por la reforma de la negociación colectiva siguen produciendo tensiones sociales). No resulta sencillo defender hoy en día, hasta incluso en Europa unos derechos de ciudadanía y unos niveles de protección social conseguidos en la "edad de oro" del Estado del bienestar²⁰, a la vez que tratar de conseguir limitar los efectos desintegradores y exclusógenos del modelo ultramercantilizador, sin olvidar que los costes sociales más agudos de todo este proceso se están acumulando en un buen número de infraclasses y subclases que suponen la desarticulación de las expectativas y los horizontes biográficos del trabajo como formador de identidad política.

Vivimos además, como es sabido, en un momento de especial apogeo del discurso del pensamiento único economicista -que asimila la normalidad social con el máximo avance del mercado y considera que cualquier racionalización o límite social a este avance es un obstáculo obscurantista e irreal- que coincide con el canto a la completa globalización de todos los mercados, a la desmaterialización y financiarización de las economías y, en suma, a la subordinación absoluta de la sociedad al mercado en todo plano y hasta un nivel ya definitivo. Este proceso considerado ya desde todos los ámbitos propagandísticos e informativos de la sociedad económica como proceso lógico, natural e irreversible-, pero ya con movilizaciones sociales y protestas- parece el reverso simétrico del mundo propugnado por cualquier de las tradiciones que han dado sentido al sindicalismo clásico y que han considerado siempre que la racionalización social general suponía el paso por una sociedad que supiera ver en el trabajo y la igualdad el centro de los derechos de ciudadanía.

Todo ello hace que, a nuestro entender, más necesaria e imprescindible que nunca el fortalecimiento de unas relaciones laborales democráticas y activas, pues de manera casi paradójica la acción sindical cuando más difícil parece, se muestra más necesaria para evitar la desintegración social y los efectos más destructivos del mercado total. Las protestas y las propuestas sindicales se están quedando muchas veces solitarias -como voces que claman en el desierto- ante el avance de la exclusividad del mercado, la remercantilización y el discurso tecnocrático. En este contexto, y con este sentido, donde hay que interpretar muchos de los documentos y debates actuales, en la búsqueda de la construcción de un nuevo modelo de reparto para la solidaridad, asumiendo que los agentes colectivos son imprescindibles para poder hacer frente a los dilemas de la reconstrucción en este tiempo de la cuestión social, justo en el momento en el que los pensadores postmodernos -y neoliberales- se han divertido anunciando la muerte de la sociedad misma.

Este nuevo marco social introduce, por tanto, espacios de incertidumbre, turbulencia y dificultad para las relaciones laborales presentes y futuras, lo que obligará asimismo a cambiar análisis, estrategias y tácticas, pero también a saber conservar sus señas de identidad y su idiosincrasia lucha a favor de la igualdad, la equidad y los

²⁰ Obras de síntesis muy completas sobre el tema de la constitución, avance y crisis del Estado del bienestar de amplia difusión en nuestro entorno cultural han sido las de Muñoz del Bustillo (1989); Mishra (1992) y (1993); Phaller y Gough y Therborn (1993) y Rosanvallon (1985). Con carácter de resumen teórico puede verse el muy útil volumen de Ochoa Claramunt (1999).

derechos colectivos, en tiempos donde estos valores cada vez son más atacados desde todos los frentes. Así temas tales como el fin de la concertación keynesiana clásica, la búsqueda de nuevos marcos de acción en la construcción de puestos y articulaciones entre el sindicalismo de planta y el sindicalismo de sociedad, las posibilidades efectivas del trabajo con derechos ciudadanos de construir prácticas efectivas alternativas a la desregulación abusiva de los mercados de trabajo, así como el desarrollo de la política sindical en ámbitos internacionales justo para dar réplica a la globalización económica e ideológica actual, son asuntos que estarán presentes en la agenda laboral de los próximos años²¹.

Además no sólo el empleo en su sentido más cuantitativo se ha convertido en un problema social fundamental, los problemas de acoso moral y malestar psicológico en el trabajo se generalizan y expresan los problemas de una nueva definición de derechos y garantías sociales en el universo laboral. Igualmente la reordenación de los tiempos de trabajo y las biografías laborales se demuestran como temas fundamentales de nuestra convivencia, tanto en lo que se refiere a la edad de jubilación y prejubilación como en lo tocante a la percepción para muchos colectivos profesionales de jornadas laborales reales excesivas, provocando uno de los debates sociales más conocidos en estos días, el de la conciliación de la vida laboral y familiar (ya recogido normativamente en nuestro ordenamiento jurídico), difícil de resolver si sólo se afronta con obligación de adaptación familiar individual a las exigencias de un mercado de trabajo más desregulado y desordenado. Por fin, los temas de accidentalidad, y siniestralidad laboral (también con una amplia legislación actualizada) nos vuelven a conectar los elementos de calidad de vida con calidad de empleo.

El espacio social europeo se ha convertido para muchos autores un lugar privilegiado para el diseño de políticas de empleo que tengan en cuenta las características institucionales históricas del mercado de trabajo europeo -encajadas no sólo en el mercado, sino también en el proyecto del Estado del bienestar- y que no sean solamente un apéndice de las políticas económicas de carácter remercantilizador. En este sentido, tanto la posibilidad de diseñar políticas sociotécnicas (en que se utilicen combinaciones socialmente eficientes entre tecnología y trabajo), como de no polarización del mercado de trabajo entre los insiders y los outsiders, es decir entre los trabajadores fijos con empleo estables y los precarios de toda suerte (más un volumen de paro estructural convertido en "tasa de empleo no aceleradora de inflación"), se abren como alternativa al discurso más agresivo de la competencia a la baja incitada por la globalización.

El mito del fin del trabajo, sea en su versión apocalíptica o sea en la versión integrada, nos remite a un tipo de visión totalmente desenfocada que es la que enfrenta una trabajofobia liberadora y rupturista a una trabajofilia decadente y conservadora²². Además

²¹ El tema, hoy fundamental, del nuevo marco institucional de reglas de comportamiento en los mercados de trabajo que introduce el proceso de globalización de la sociedad y mundialización de la economía se encuentra tratado en Cardebat (2002), Fuji y Ruesga (2004) y De la Dehesa (2004). Crouch (2004) y Fitoussi (2004) enfocan este mismo tema hasta preguntarse por el futuro de la democracia, si se desregulan todos los mercados y se fragmentan las instituciones sociales colectivas en aras de la nueva competitividad internacional. Finalmente Rifkin (2004) acaba haciendo recaer en la tradición social europea la única esperanza de un futuro con cierta sensibilidad social para el trabajo (y para el mundo).

²² La muy difundida tesis, sobre todo a partir de la obra de Rifkin (1996), del fin del trabajo se encuentra criticada en Alonso (2001). Autores como Beck (2000), Sennett (2000) o Laville (1999) abren perspectivas sobre el mundo del trabajo mucho más realistas y multidimensionales que el tradicional discurso ya del agotamiento tecnológico del trabajo. Carnoy (2001) y Barbier y Nadel (2000) realizan un completo análisis del tema del empleo flexible, relacionándolo con los nuevos usos tecnológicos del trabajo, radicalmente diferente al de Rifkin.

del escaso realismo que supone partir de una propuesta semejante, el siguiente error es asimilar el trabajo a un lugar metafísico del que se elimina toda mediación, contradicción o comunicación política. Y, sin, embargo, el trabajo ha tenido siempre sentidos contradictorios porque ha dependido de los sentidos que sobre él han querido imponer los poderes (y los contrapoderes) que lo han definido. Resulta así cuando menos chocante declarar el fin del trabajo cuando para muchos colectivos de la población actual el simple hecho de encontrar un empleo es el problema fundamental de sus vidas y cuando cualquier sistema alternativo -rentas básicas, trabajo voluntario, etc.- de red o incrustación social es lo suficientemente débil como para no poder ser considerado como, por el momento, una forma realista de construir un proyecto de vida con una cierta autonomía. Por todo ello, lejos de ser una categoría sociológica abstracta en trance de desaparición, el trabajo es una relación social en permanente modificación y cuyo estudio, reflexión y transformación es la vida misma de nuestras propias sociedades.

En esta reconstrucción de la sociedad del trabajo es incuestionable que no podemos simplemente volvernos atrás y tratar de restablecer intacto el sistema de seguridades mutuas del fordismo keynesiano, nos encontramos en otro contexto y situación histórica, pero hay avances civilizatorios que no podemos desaprovechar y que se pueden rediseñar y adaptar a situaciones más dinámicas, porque si no lo hacemos estamos amenazados de volver a situaciones laborales propias de un pasado casi remoto, reconstruyendo una sociedad donde el estamentalismo y la fragilidad casi hojaldrada de su estructura social la debiliten hasta dejarla sin defensas cívicas y solidarias. Hacer visible al trabajo en esta coyuntura tan tecnocrática, sirve asimismo para rescatar la idea del trabajo como contribución social, haciendo ver que el trabajo no es sólo es un hecho mercantil, es también un hecho comunitario que además de aparecer en toda su magnitud en los trabajos extramercantiles, autónomos y organizados según necesidades sociales, esta dimensión comunitaria aparece en todo trabajo por cuanto es un elemento sociohumano tanto como un elemento económico. Por lo tanto, considerar que trabajo y ciudadanía deben de tener relaciones más complejas y completas, que el propio concepto de trabajo debe de ser considerado de manera más flexible, que incluso dados nuestros niveles tecnológicos actuales nos permiten realizar más fácilmente trabajos comunitarios y actividades sociales que cubran realmente necesidades, no supone en ningún caso hablar del fin del trabajo, sino reforzar la razón política de la transformación social desde el mundo del trabajo como contribución indispensable a una razón civilizatoria general.

Por todo ello se puede decir que el trabajo, sin ningún tipo de esencialismo y concebido como razón social y política concreta, encarnado en grupos sociales reales -sin tomarlo ni como una abstracción historicista y profética, ni como un empleo que se reduce a mera magnitud económica individualizada- debe ocupar un lugar institucional principal en el conjunto de mecanismos de regulación y gobierno de las democracias actuales, no decimos ni el único, ni el central -entre otras cosas porque ese hipotético centro es cada vez más difícil de encontrar-, pero sí insistimos en su importancia y en la necesidad de su reconocimiento en la formación de identidades y en la adquisición de titularidades. Los discursos del fin o la superación del trabajo son además de empíricamente insostenibles, políticamente arriesgados, porque tienden a consagrar la vida y las referencias sociales y personales de gran parte de los habitantes y las familias occidentales al perfecto e inconsciente desorden del azar económico y la flexibilidad total.

Por tanto, dados los peligros contemporáneos tanto de desintegración y fragmentación de las identidades sociales, como de corrosión y disolución de los vínculos cooperativos, parece necesario restaurar la solidaridad y la seguridad pública en el ámbito de las políticas democráticas, y en este sentido la contribución del mundo del trabajo

resulta imprescindible. Reconstruir y regenerar los derechos sociales del trabajo, impulsar su estudio y la mejora de sus condiciones, revalorizarlo e incentivarlo en su dimensión colectiva y civilizatoria es volver a impulsar los valores de la ciudadanía -y no sólo los del consumo privado o la inversión tecnológica- hacia un desarrollo activo evitando así el peligro de regresión al que estamos permanentemente expuestos. Esto significa plantear un proyecto de sostenibilidad social de los modelos occidentales de empleo, donde lo cuantitativo sea siempre regulado por lo cualitativo, pudiéndose derivar del mundo del trabajo proyectos personales y comunitarios donde quepa la seguridad, la alteridad y el bienestar ciudadano; es evidente que de malos trabajos no surgen buenas democracias y de malas sociedades no surgen buenas empresas.

BIBLIOGRAFÍA

- ALALUF M. y MARTINEZ, E. (1999). "Bélgica: el empleo desestabilizado por el desempleo. Empleo precario y desempleo activo", en Prieto, C. (Ed.), "La crisis del empleo en Europa", Valencia, Alemania, Vol 1.
- ALEXANDER, J. (1997), "The Paradoxes of Civil Society", en International Sociology, vol 12, nº2
- ALONSO, L. E. (1994), "Crisis y transformación de los movimientos sociales en un entorno postfordista" en Pilar del Castillo (Ed.), "Comportamiento político y electoral", Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- ALONSO, L. E. (1996), "El discurso de la privatización y el ataque a la ciudadanía social", en Cuadernos de Relaciones Laborales nº8.
- ALONSO, L. E., (1998), "La producción social de la necesidad y la modernización de la pobreza: una reflexión desde lo político" en Riechmann, J.(Ed.), "Necesitar, desear, vivir. Sobre necesidades, desarrollo humano, crecimiento económico y sustentabilidad", Madrid, Los Libros de La Catarata.
- ALONSO, L. E. (1999), "Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial", Madrid, Trotta.
- ALONSO, L. E. (2001), "Trabajo y posmodernidad. El empleo débil", Madrid, Fundamentos.
- ALONSO L.E. y CONDE F. (1996),"Las paradojas de la globalización: la crisis del Estado del bienestar nacional y las regiones vulnerables",en Revista de Estudios Regionales, nº 44, enero -abril.
- ALONSO, L. E. y PEREZ ORTIZ L. (1996), ¿Trabajo para todos?. Un debate necesario, Madrid, Ediciones Encuentro.
- ALTVATER, E. (1993), "The Future of the Market", Londres, Verso.
- ALVAREZ-PUGA, E. (1996), "Maldito mercado. Manifiesto contra el fundamentalismo neoliberal", Barcelona, Ediciones B.
- ANISI, D. (1988), "Trabajar con red: un panfleto sobre la crisis", Madrid, Alianza.
- ANISI, D. (1995), "Creadores de escasez. Del bienestar al miedo", Madrid, Alianza.
- ARONOWITZ, S. y CUTLER, J. (Eds.) (1998), "Post-Work", Londres, Routledge.
- AZNAR, G. (1994), "Trabajar menos para trabajar todos", Madrid, HOAC.
- BARBIER, J.C. y GAUTIÉ, J. (Eds.) (1998) "Los politique de l'emploi en Europa et aux Etats Unis " París, Fayard.
- BARBIER, J.- C. y NADEL, H. (2000), "La flexibilité du travail et de l'emploi", París: Flammarion.
- BAUMAN, Z. (1998),"Work, Consumerism and the New Poor", Buckingham, Open University Press.

- BAUMOL, W.J. y BLACKMAN, S.A. (1993), "Mercados Perfectos y Virtud Natural. La ética de los negocios y la mano invisible", Madrid, Celeste/Colegio de Economistas.
- BAYLOS, A: (1991), "Derecho del trabajo: modelo para armar", Madrid, Trotta
- BECK, U. (1998), "La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad", Barcelona, Paidós.
- BECK, U. (2000), "Un nuevo mundo feliz. La precarización del trabajo en la era de la globalización", Barcelona, Paidós.
- BILBENY, N. (1996), "Europa después de Sarajevo. Claves éticas y políticas de la ciudadanía europea", Barcelona, Destino.
- BILLAUDOT, B. (1997), "Sortir de la crise: quelques pistes à partir de la théorie de la regulation", en AA.AA. "Parier le Travail", París, L' Aube.
- BLANCHARD, O. y JIMENO, J.F. (coords.), (1994), "El paro en España: ¿Tiene solución?", CE PR/Consejo Superior Cámaras de Comercio.
- BLANCO, J. (1998), "Los actuales procesos de trabajo", en Santos Ortega, A. y García Calavia, M.A. (Eds.), "El reparto del trabajo", Valencia, Germanía, Vol. 1º.
- BLAUG, M. (1996), "La educación y el contrato de trabajo", en Ordoval Planas E. (ed.), "Economía de la Educación", Barcelona, Ariel.
- BOIX, C. y POSNER, D. (2000), "Capital social y democracia", Revista Española de Ciencia Política, vol. 1, nº 2.
- BOSCH, G. y LEHNDORFF, S. (1997), "La reducción de la jornada de trabajo y el empleo", en Papeles de Economía Española nº 72.
- BOUFFARTIGE, P. y ECKERT, H. (Eds.) (1997), "Le travail. L'èprevre du salariat". París, L'Harmattan.
- BOURDIEU, P. (1989), "La Noblesse d'Etat", París, Minuit
- BOURDIEU, P. (1998), "Contre-feux", París, Liber/Raisons d'Agir.
- BOURGUINAT, H. (1995), "La tyrannie des marcheés", París, Económica.
- BOYER, R. (Ed), (1986), "La flexibilidad del trabajo en Europa", Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- CACHÓN, L. (1998), "Nuevos yacimientos de empleo en España ", Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- CARDEBAT, J.M. (2002), "La mondialisation et l'emploi", París, La Découverte.
- CARNOY, M. (2001), "El trabajo flexible en la era de la información", Madrid, Alianza
- CASAS, M. E. (2000), "Las transformaciones del trabajo y el futuro del derecho del trabajo", en Revista Gallega de Empleo nº 0.
- CASTEL, R. (1995), "Las Metamorphoses de la question sociale", París, Fayard.
- CHOMSKY N. y RAMONET I. (1995), "Cómo nos venden la moto", Barcelona, Icaria.
- CLEGG, S. (1990), "Modern Organizations. Organizatons Studies in the Postmodern World", Londres, Sage.
- COLLINS, D. (1998), "Organisational Change. Sociological Perspectives", Londres, Routledge.
- COOKSON, P.W. (Ed.) (1992), "The Choice Controversy", Newbury Park, California, Corwin Press.
- CROUCH, C. (1995), "Exit or Voice: Two Paradigms for European Industrial Relations After the Keynesian Welfare State", European Journal of Industrial Relations, vol. 1º, nº1. marzo.
- CROUCH, C. (2004), "Posdemocracia", Madrid, Taurus.
- CULPIT, I. (1999), "Social Policy and Risk", Londres, Sage.
- DABAS, E. y NAJMANOVICH, D. (Eds.), (1995), "Redes. El lenguaje de los vínculos. Hacia la reconstrucción y el fortalecimiento de la sociedad civil", Buenos Aires, Paidós.

- DAHRENDORF, R. (1983), "Oportunidades vitales. Notas para una teoría social y política", Madrid, Espasa Calpe.
- DAHRENDORF, R. (1991), "El moderno conflicto social", Madrid, Mondadori.
- DALTON R. J. y KUECHLER M. (Eds.) (1992), "Los nuevos movimientos sociales", Valencia, Ediciones Alfons el Magnánim, 1992.
- DEHESA, G. de la (2004), "Comprender la globalización", Madrid, Alianza, 2ª ed. ampliada.
- DOERINGER, P.B. y PIORE, M. (1995), "Mercados internos de trabajo y análisis laboral", Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ECO, Umberto (1986), "Hacia una nueva Edad Media", recogido en el volumen, "La estrategia de la ilusión", Barcelona, Lumen.
- EDER K., "The new politics of class Social movements in advanced societies", Londres, Sage, 1993.
- ERBES-SEGUIN, S. (1994), "L'Emploi: dissonances et défis", París, L'Harmattam.
- ESCUADERO, M. (1998), "Pleno empleo", Madrid, Espasa Calpe.
- EUZÉBY, Ch. (1998), "Mutations économiques et sociales", París, Dunod.
- FITOUSSI, J.P. (2004), "La democracia y el mercado", Barcelona, Paidós.
- FINKEL, L. (Ed.) (1994), "La organización social del trabajo", Madrid, Pirámide.
- FISHMAN, R. M., (1996), "Organización obrera y retorno a la democracia en España", Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas/Siglo XXI, 1996.
- FITOUSSI, J.P. (1996), "El debate prohibido", Barcelona, Paidós Ibérica.
- FORRESTER, V. (1996), "L'horreur économique", París, Robert Laffont.
- FRANK, R. H. y COOK, PH.J. (1995), "The Winner Takes All Society", Nueva York, Free Press.
- FRIOT, B. (1998), "Puissances du salarial. Emploi et protection sociale à la française", París, La Dispute.
- FÜHRER, I. M. (1996), "Los Sindicatos en España. De la lucha de clases a estrategias de cooperación", Madrid, Consejo Económico y Social.
- FUJII, G. Y RUESGA, S. M. (coords.) (2004), "El trabajo en un mundo globalizado", Madrid, Pirámide.
- GALBRAITH, J. K. (1992), "La cultura de la satisfacción", Barcelona, Ariel.
- GARCIA, CANCLINI, N. (1995), "Consumidores y ciudadanos", Méjico, Grijalbo.
- GARZA, E. de la (1997), "Trabajo y mundos de vida" en León, E. y Zemelman, H. (Eds.), "Subjetividad: umbrales del pensamiento social", Barcelona, Anthropos.
- GAURON, A. y BILLAUDOT, B. (1987), "Crecimiento y crisis. Hacia un nuevo crecimiento", Madrid, Siglo XXI.
- GIDDENS, A. (1993), "Consecuencias de la modernidad", Madrid, Alianza.
- GIRAUD, P.N. (1997), "L'inégalité du monde. Économie du monde contemporain", París, Gallimard.
- GORZ, A. (1994), "El lavoro debole", Roma, Edizioni Lavoro.
- GORZ, A. (1995), "Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentio", Madrid, Sistema.
- GORZ, A. (1998), "Misericordias del presente riqueza de lo posible", Buenos Aires, Paidós.
- HALLIDAY, J. (1996), "Educación, gerencialismo y mercado", Madrid, Morata
- HARRISON, B. (1998), "Labor Market Restructuring and workforce Development", en GILOTH, R.P. (Ed.), "Jobs and Economic Development", Londres, Sage.
- HARVEY, D. (1989) "The Condition of Postmodernity", Oxford, Basil Blackwell.
- HERNANZ MARTIN, V. (2003), "El trabajo temporal y la segmentación", Madrid, Consejo Económico y Social.
- HERREROS, F. y FRANCISCO, A. de (2001), "Introducción: el capital social como programa de investigación", en Zona Abierta, nos. 94/95, pp 1-46.

- HIRSCHMAN, Albert O. (1986), "Interés privado y acción pública", México, Fondo de Cultura Económica.
- HIRSCHMAN, Albert O. (1989), "Enfoques alternativos sobre la sociedad de mercado", México, Fondo de Cultura Económica.
- IBARRA, D. (1994), "Interdependencia, ciudadanía y desarrollo", México, Fondo de Cultura Económica.
- JAMESON, F., (1996), "Teoría de la postmodernidad", Madrid, Trotta.
- JESSOP, B. (1994) "Post-Fordism and the State", en Amin, A. (Ed) Post-Fordism: A Reader. Oxford: Blackwell.
- JULIÁ, S. (Ed.) (1988), "La desavenencia. Partido, sindicatos y huelga general", Madrid, El País/Aguilar, 1988.
- KAHN, J.F. (1995), "La pensée unique", París, Pluriel/Fayard.
- KAMERMAN, SH.B. y KAHN, A.J.(Eds.) (1993), "La privatización y el Estado Benefactor", México, Fondo de Cultura Económica.
- KEANE, J. (1992), Democracia y sociedad civil, Madrid, Alianza.
- KELLY, J. (1998), "Rethinking Industrial Relations. Mobilisation Collectivism and Long Waves", Londres, Routledge.
- KLIKSBERG, B. (1989), "Cómo transformar al Estado", Méjico, Fondo de Cultura Económica.
- KÖHLER, H-D. (1995); "El movimiento sindical en España. Transición democrática. Regionalismo Modernización económica ", Madrid, Fundamentos.
- KRUGMAN, P. (1994), "Vendiendo prosperidad", Barcelona. Ariel.
- LANDA ZAPIRAIN, J.P. (2000), "constitución y futuro del modelo español del derecho del trabajo del próximo siglo", en Lan Harrema nak, Revista de Relaciones Laborales, nº 2 (vol. 1).
- LARAÑA E. y GUSFIELD J., (Eds.) (1994) "Los nuevos movimientos sociales: de la Ideología a la identidad", Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- LASCH, CH. (1996), "La rebelión de las élites y la traición a la democracia", Barcelona, Paidós.
- LASH, S. y URRY, J. (1987), "The End of Organized Capitalism", Cambridge, Polity Press.
- LASH, S. y URRY, J. (1994), "Economies of Sings and Space", Londres, Sage.
- LAVILLE, J. L. (1992), "Les Services de proximité en Europe", París, Syros.
- LAVILLE, J.L. (1999), "Une toisième voie pour le travail", París, Desclée de Brouwer
- LYON, D. (1996), "Postmodernidad", Madrid, Alianza.
- MARTIN ARTILES, A. (1995), "Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical", Madrid, Consejo Económico y Social.
- MÉDA, D. (1997), "La fin de de la valeur 'travail'?", en AA.VV., Le travail, quel avenir?,París, Gallimard/Folio.
- MÉDA, D. (1998), "El trabajo, un valor en vía de desaparición", Barcelona, Gedisa.
- MEISENHEIMER, J.R. (1998), "The services industry in the 'good' versus 'bad' jobs debate", en Monthly Labor Review, vol. 121, nº 2, febrero.
- MELUCCI, A. (1989), "Nomads of the Presente", Londres, Hutchinson.
- MELUCCI, A. (1991) "L'invenzione del presente. Movimenti sociali nelle società complesse", Bolonia, Il Mulino.
- MELUCCI, A. (1996a), "Challenging Codes Colective Action in the Informational Age", Cambridge, Cambridge University Press.
- MELUCCI, A. (1996b), "The Playing Self", Cambridge, Cambridge University Press.
- MIGUELEZ, F. y PRIETO, C. (Eds.) (1991), "Las relaciones laborales en España", Madrid, Siglo XXI..

- MIGUELEZ, F. y PRIETO, C. (Eds.) (1999), "Las relaciones de empleo en España", Madrid, Siglo XXI.
- MINC, A. (1994), La nueva Edad Media, Madrid, Temas de Hoy.
- MINGIONE, E. (1993), "Las sociedades fragmentadas", Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MISHRA, R. (1992), "El Estado del bienestar en crisis. Pensamiento y cambio social", Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MISHRA, R. (1993), "El Estado de bienestar en la sociedad capitalista", Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.
- MONEREO, J. L. (1996), "Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral", Madrid, Consejo Económico y Social.
- MONEREO, J.L. (2000), "El derecho social en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del derecho del trabajo", en Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales, nº 2 (vol. 1) .
- MONTES, P. (1996a) "El desorden neoliberal", Madrid, Trotta.
- MONTES, P. (1996b), "Golpe de estado al bienestar. Crisis en medio de la abundancia", Barcelona, Icaria.
- MUET, P. A. (1994), "Le chômage persistant en Europe", París, Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques.
- MUÑOZ DEL BUSTILLO, R. (Ed.) (1989), "Crisis y futuro del Estado de bienestar", Madrid, Alianza.
- OCHANDO CLARAMUNT, C. (1999), "El Estado del bienestar. Objetivos, modelos y teorías explicativas", Barcelona, Ariel.
- OFFE, C. (1985), "Disorganized Capitalism", Londres, Cambridge, Polity Press.
- OFFE C. (1997), "¿Pleno empleo? Un problema mal planteado?", en AA.VV., "El paro y el empleo. Enfoques alternativos", Valencia, Germanía.
- OFFE, C. (1988) "Partidos políticos y nuevos movimientos sociales", Madrid, Editorial Sistema, 1988.
- OFFE, C. (1992), "La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas del futuro", Madrid, Alianza.
- OJEDA AVILES, A (Ed.) (1990), "La concertación social tras la crisis", Barcelona, Ariel.
- OMEROD, P. (1995), "Por una nueva economía" Barcelona, Anagrama.
- ORLEAN A. (Ed.) (1994), "Analyse économique des conventions", París, Presse Universitaires de France.
- PALACIO MORENA, J. I. (1999), "Los desafíos actuales del empleo: ¿Es posible el pleno empleo?", en Revista de Estudios de Juventud nº 44, marzo
- PAUGAM, S. (1997), "La disqualification sociale", París, Presses Universitaires de France, 4ª ed.
- PÉREZ YRUELA, M. y GINER, S. (Eds.) (1988), "El corporatismo en España", Barcelona, Ariel.
- PERRET, B. y ROUSTANG, G. (1993), "L'Économie contre la société", París, Seuil.
- PERULLI, P. (1995), "Atlas metropolitano. El cambio social en las grandes ciudades", Madrid, Alianza.
- PETRELLA, R. (1994), "Las trampas de la economía de mercado para la formación del futuro: más que un anuncio la necesidad de una denuncia" en Formación Profesional/CEDEFOP, nº 3.
- PHALLER, A. GOUGH J., THERBORN G. (1993), "Competitividad económica y Estado de bienestar", Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- POLLIT CH. (1993), "El gerencialismo y los servicios-públicos", Madrid, Instituto de Estudios Fiscales.

- PREUSS, U.K. (1995), " Reflexiones preliminares sobre el concepto de 'ciudadanía europea'", Revista Internacional de Filosofía Política, nº11, junio.
- PRIETO, C. (1994), "Trabajadores y condiciones de trabajo", Madrid, HOAC.
- PRIETO C. (1999), "Crisis del empleo: ¿Crisis del orden social?", en Miguélez, F. y Prieto, C. (Eds.), "Las relaciones de empleo en España", Madrid, Siglo XXI.
- REA, A. (1997), "La Sociéte en miettes, épreuves et enjeux de l'exclusion", Bruselas, Labor.
- RECIO, A. (1988), "Capitalismo y forma de contratación laboral", Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- REED, M.I. (1992) "The Sociology of Organizations. Themes, Perspectives and Prospects", Londres, Harvester/Wheats heaf.
- REGINI M. (1995), "Firms and institutions: The demand for Skills and their Social Production in Europe", European Journal of Industrial Relations, vol1., nº2.,
- REICH, R. B. (1993), "El trabajo de las naciones", Madrid, Vergara.
- RIECHMANN J. y FERNANDEZ BUEY, F. (1994), "Redes que dan libertad. Introducción a los nuevos movimientos sociales", Barcelona, Paidós Ibérica.
- RIECHMANN, J. (1998), "Empleo en la transición de una sociedad sustentable: posibilidades y límites" en Santos Ortega, M.A. (Eds.), "El reparto del trabajo", Valencia, Germanía, Vol. 2º.
- RIFKIN, J. (1996), "El fin del trabajo", Barcelona, Paidós.
- RIFKIN, J. (2004), "El sueño europeo", Barcelona, Paidós.
- RIGUDIAT, J. (1993), "Réduire le temps de travail", París, Syros.
- RODRIGUEZ CABRERO, G.(ed.) (1991), "Estado, privatización y bienestar", Barcelona, Icaria.
- ROSANVALLON P. (1985), "La crise de l'Etat-providence" Paris, Seuil.
- ROSANVALLON P. (1995), "La nueva cuestión social", Buenos Aires, El Manantial.
- RUESGA, S.M. (DIR. (2002), "Economía del trabajo y política laboral", Madrid, Pirámide.
- SALAI, R., BAVEREZ, N. y REYNAUD, B. (1990), "La invención del paro en Francia", Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SANTOS ORTEGA, A. y POVEDA, M. (2002) "Trabajo, empleo y cambio social", Valencia, Tirant lo Blanch.
- SCHOR, J.B. (1994), "La excesiva jornada laboral en Estados Unidos, la inesperada disminución del tiempo de ocio", Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SENNETT, R. (2000), "La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo", Barcelona: Anagrama
- SOLANS LATRE, M. A.(1995), "Concentración social y otras formas de neocorporatismo en España y en la Comunidad Europea", Madrid, Tecnos .
- SOLOW, R. M. (1992), "El mercado de trabajo como institución social", Madrid, Alianza.
- TAYLOR-GOOVY, P. y otros (1999), "Risk and The Welfare State", en The British Journal of Sociology, vol. 50., nº 2, junio.
- TENZER, N. Y DELACROIX, R.(1992), "Les Elites et la fin de la démocratie française", París, PUF.
- THUROW, L. C., (1996), "El futuro del capitalismo", Barcelona, Ariel
- TODD, E. (1998), "L'illusion économique", París, Gallimard.
- TOHARIA, L. (1986), "Un fordismo inacabado: entre la transición política y la crisis económica en España", en Boyer, M. (Ed.), "La flexibilidad del trabajo en Europa", Madrid, Ministerior de Trabajo y Seguridad Social, pp. 161-184.
- TOHARIA, L. (1998), "El mercado de trabajo en España", Madrid, Mc Graw-Hill.

TOURAINÉ, A. (1994), "¿Qué es la democracia?", Madrid, Temas de hoy.

TOURAINÉ, A. (1999), "Comment sortir du libéralisme?", París, Fayard.

VAIDÉS DAL-RÉ, Fernando (Ed.) (1994), "Sindicalismo y cambios sociales", Madrid, Consejo Económico y Social.,

VARELA J. y ÁLVAREZ_URÍA F. (1989), Sujetos frágiles, Madrid, Fondo de Cultura Económica.

VELTZ P. (1999), "Mundialización, ciudades y territorios", Barcelona, Ariel.

VINCENT, J.M. (1988), "Critique du travail. Le faire et L'agir", París, Presses Universitaires de France.

WELLMER, A. (1996), "Finales de partida: la modernidad irreconciliable", Madrid, Cátedra.

WIERSVORKA M.(1992), "El espacio del racismo", Barcelona, Paidós .

ZARAGOZA, A (Ed.) (1988), "Pactos sociales, sindicatos y patronal en España", Madrid, Siglo XXI.

ZUBERO, I.(1993), "Los sindicatos españoles ante el cambio tecnológico entre 1975 y 1990", Bilbao, Desclée de Brouwer.