
Capítulo I

Trabajo, empleo, actividad

← Thomas Coutrot**

El movimiento de desempleados ha llevado a la escena política un debate que agitaba sobre todo círculos intelectuales y militantes: ¿hay que aprovechar la descomposición actual del empleo para proponer avances radicales hacia el objetivo último, la abolición del trabajo asalariado? O bien, al contrario, a pesar del fracaso repetido de las políticas económicas, ¿hay que buscar ante todo una vuelta lo más rápida posible al pleno empleo? ¿Se debe buscar la extinción de la explotación, o reivindicar el derecho de todo proletario a hacerse explotar? ¿Hay que buscar formas de integración social alternativas al trabajo, o bien éste debe seguir siendo central en la vida en sociedad? ¿Permite ya la productividad social desconectar la renta de cada ciudadano de su contribución productiva inmediata, o hay que conservar un lazo estrecho entre trabajo y renta?

Es difícil formular reivindicaciones en medio de la urgencia de las luchas sin disponer de una visión, al menos aproximada, del objetivo a largo plazo. Navegar a ojo sin brújula puede permitir evitar durante un tiempo los arrecifes e icebergs; ciertamente no permitirá llegar a buen puerto. Es aún más peligroso, si el objetivo es conocido, tener una brújula averiada, pues entonces el naufragio es seguro por exceso de confianza. En los debates, los defensores del pleno empleo

* El presente capítulo fue inicialmente publicado en la Revista *Critique Communiste* N° 152 (Paris, verano de 1998). La versión aquí publicada fue tomada de la Revista *Viento Sur* (octubre de 1998, Madrid). Traducción: Alberto Nadal.

** Economista francés. Autor de *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste?* (La découverte, Paris, 1998). Miembro del movimiento *Agir contre le chômage!* (AC!).

aparecen a menudo a la defensiva, aferrados a instrumentos y conceptos superados. La modernidad, el realismo y el progresismo parecen estar del lado de los defensores del “fin del trabajo”, de los partidarios de la renta mínima o del subsidio universal. Cada cual a su manera, el progreso tecnológico, la mundialización, la existencia de una masa de ciudadanos *liberados* del trabajo por el paro, la aspiración individual a la autonomía personal, la voluntad de desarrollar las actividades al margen del mercado (políticas, asociativas, artísticas...): todo milita a favor de una superación de la sociedad salarial. Bastaría con tomar acta de este *fin del trabajo*, en lugar de aferrarse a una concepción obsoleta de la organización de la sociedad. Para algunos (como V. Forrester), es incluso por puro maquiavelismo, para prolongar su sometimiento, que las elites capitalistas continúan exigiendo a los desempleados que sigan buscando empleos que no existen. Un anticapitalismo radical desafiaría al capital a garantizar condiciones decentes de existencia a todos sus supernumerarios. En caso de éxito, la amenaza del paro sobre los asalariados empleados se debilitaría, la relación de fuerzas en las empresas y en el mercado de trabajo se invertiría. Y si esto se revelara imposible, se demostrará que el capitalismo no puede proponer sino miseria y precariedad para la mayoría. Revelaría así a los ojos de todos su fracaso.

La Constitución Francesa, en su preámbulo, afirma el deber de todo ciudadano de trabajar, su derecho a un empleo, y la obligación de la colectividad de proporcionarle una renta si no puede conseguir un empleo. Si se decreta obsoleto e inaplicable el derecho al empleo, es el derecho a la renta lo que se convierte de forma natural en el derecho social fundamental de nuestra época. Se reconocen aquí los términos del debate que agita a *Agir contre le chômage! (AC!)* desde su fundación, y que ilustra la yuxtaposición de sus dos consignas “¡un empleo es un derecho, una renta es una deuda!”.

Querría aquí desarrollar dos argumentos estrechamente complementarios: por un lado, sería extremadamente peligroso abandonar la presa del pleno empleo por la sombra de la renta garantizada; pero también es importante renovar profundamente el objetivo del pleno empleo para volverle a dar credibilidad y poder movilizador. Pues, desde el comienzo de los años ochenta, el sistema de empleo ha conocido mutaciones tan profundas que sería ilusorio apostar por una vuelta atrás hacia la época del pleno empleo *fordista* de la posguerra. No se puede formular un proyecto de futuro movilizador con los ojos pendientes del retrovisor¹. La reducción del tiempo de trabajo y el crecimiento son ciertamente las condiciones *sine qua non* de una recuperación de la creación de empleo y de un retroceso real del paro; pero los primeros balances de los debates sobre la ley de Robien y las treinta y cinco horas indican ya que serán radicalmente insuficientes si se omite avanzar sobre innovaciones institucionales importantes en el sistema de empleo-protección social.

¿Un sistema de “empleo - protección social”?

Contrariamente a una idea corriente, el pleno empleo no es en absoluto una noción evidente. Basta con un ejemplo del extranjero para verlo. El mercado de trabajo brasileño, como el de muchos países del Sur, se caracteriza por un grado elevado de informalidad: alrededor de la mitad de los trabajadores no tiene contrato de trabajo, y consiguientemente, trabaja o por su cuenta (vendedores ambulantes, limpiadores de zapatos, artesanos sin patente), o en el trabajo *informal* para una pequeña empresa (a menudo dependiente de una grande). En cuanto a los asalariados formales, que tienen un verdadero contrato de trabajo, no se benefician prácticamente de ningún seguro de paro en caso –muy banal– de despido, y deben pues retomar inmediatamente una actividad de cualquier tipo para sobrevivir. Por ello, la tasa de paro oficial, medida por el Instituto Brasileño de Estadísticas según las normas de la Oficina Internacional del Trabajo, oscila generalmente entre 3% y 5%, incluso cuando la industria despide a la cuarta parte de sus asalariados (como se produjo entre 1990 y 1995)³. ¿Es esto sin embargo el pleno empleo en Brasil? Aparentemente sí para los expertos del gobierno o del FMI³, pero ciertamente no para los sindicalistas brasileños o para los millones de trabajadores que sobreviven al margen del sistema con rentas miserables. El “modelo americano” de pleno empleo se acerca al modelo brasileño, aunque el empleo no declarado esté en él menos generalizado. Estos ejemplos ilustran lo que ciertos economistas franceses han teorizado enunciando que el empleo, al igual que su revés –el paro–, es una “construcción social” (Salais, Reynaud & Baverez, 1985; Abdelmoumene & otros, 1996). Un empleo no es simplemente un contrato de trabajo asalariado o una ocupación liberal. Es un contrato o una ocupación que se inserta en un conjunto de reglas (sociales, fiscales, comerciales...), y que debe respetar estas reglas para ser legítimamente considerado como tal. La dimensión normativa es esencial en la definición del empleo: ¿qué es lo que una sociedad históricamente situada admite como formas legítimas de ejercicio de la actividad profesional? Según todos los trabajadores tengan o no acceso a estas formas legítimas, se dirá que se está en pleno empleo o bien que existe paro. Al límite –es ése el fondo racional del pensamiento ultraliberal–, bastaría pues con suprimir el conjunto de la legislación social y fiscal, el subsidio de desempleo, el derecho del trabajo, para restablecer un *pleno empleo* (a la brasileña, o más bien a la angoleña). Toda la cuestión está evidentemente en poder legitimar políticamente tal operación, que conduciría al trabajo asalariado doscientos años atrás, sin la protección de las solidaridades tradicionales que existían en aquel momento (Castel, 1995).

Si el empleo es una construcción social, fundada en las reglas que organizan la protección social y los contratos de trabajo; si representa por ello una institución fundamental de la sociedad salarial, ¿cuáles son sus bases constitutivas? Para referirse sólo al empleo asalariado privado –el corazón de todo sistema de em-

pleo en una economía capitalista desarrollada—, se dirá que el sistema de empleo-protección social realiza la articulación de cuatro dimensiones básicas. Los cuatro pilares de un sistema de empleo-protección social son entonces (por utilizar términos teóricos un poco pesados pero que tienen la ventaja de la precisión):

- las formas de división sexual y familiar del trabajo;
- las formas de uso de la fuerza de trabajo;
- las formas de reproducción de la fuerza de trabajo;
- las formas de circulación de la fuerza de trabajo.

La división sexual y familiar del trabajo es el proceso por el que la sociedad atribuye a los individuos plazas legítimas en la división social del trabajo en función de su sexo, de su edad y de su posición en el ciclo reproductivo. Así, en ciertas épocas, el trabajo de los niños era perfectamente legítimo; los excesos de la explotación capitalista en el siglo XIX impusieron una evolución de esta norma, vía la reglamentación y luego la prohibición legal, para permitir la reproducción física de la clase obrera, amenazada de extinción por la avaricia de los patronos. Es evidentemente la dominación masculina la que imprime más frecuentemente su marca en la división sexual del trabajo, asignando a las mujeres posiciones subordinadas en el sistema de empleo, o excluyéndolas de él claramente. Pero si se apoyan en el peso de las tradiciones y las estrategias de dominación, las normas en la materia están también sometidas permanentemente a las presiones contradictorias o convergentes de las luchas sociales y de la dinámica capitalista. Las mujeres pueden aceptar o por el contrario contestar las normas dominantes; las empresas pueden aspirar a, o por el contrario rechazar la mano de obra femenina o infantil en función de sus necesidades.

¿Las formas de uso de la fuerza de trabajo? Se trata esencialmente de las normas dominantes en materia de organización del trabajo en las empresas: duración del trabajo, flexibilidad del tiempo, asignación de los trabajadores a tareas más o menos especializadas, control de la realización del trabajo, sanciones y recompensas...

Mucho depende aquí del grado de dominio que los trabajadores tienen sobre su trabajo, de su capacidad de construir y defender su profesionalidad frente a las tentativas de los capitalistas de descalificar el trabajo para hacerlo más barato y controlable.

En cuanto a las formas de reproducción de la fuerza de trabajo, se trata evidentemente de la cuestión del salario, directo e indirecto, así como de la formación. ¿En qué medida los trabajadores consiguen elevar el valor de su fuerza de trabajo, mejorando su cualificación, e incorporando nuevas mercancías o nuevos servicios en la canasta considerada como “mínima” en un momento histórico dado? Sobre todo, ¿cómo aseguran la continuidad de sus rentas frente a los riesgos

permanentes de enfermedad, de paro, de invalidez, y cuando no tienen patrimonio personal del cual vivir en caso de interrupción del empleo?

Finalmente, las formas que organizan la circulación de la fuerza de trabajo son las reglas del derecho del trabajo o de los convenios colectivos que prevén las condiciones de contratación, de despido, de reconversión en caso de supresión de puestos de trabajo, etc.

Se puede entonces dar una definición más precisa del “pleno empleo” correspondiente a un sistema de empleo-protección social dado: se trata de una situación de la economía que autoriza una compatibilidad entre las normas sociales dominantes en los cuatro dominios evocados. Se está en pleno empleo si cualquiera que busca legítimamente un empleo, puede encontrar un trabajo suficientemente bueno (condiciones de trabajo, movilidad), suficientemente remunerado (salario) y protegido de los azares de los mercados (estabilidad del contrato, protección social en caso de ruptura).

Así, según las normas sociales europeas, la economía americana no está ciertamente en pleno empleo, aunque lo esté para los propios americanos: además de la cultura individualista americana, que atribuye un papel determinante a la responsabilidad del individuo negando las determinaciones sociales, es sobre todo el aplastamiento de los sindicatos bajo Reagan y el retroceso de la conciencia de clase lo que explica la legitimación de una situación de miseria asalariada de masas. En Francia, en la posguerra, el “empleo a la francesa” (Friot, 1998) permitió la conciliación de la subordinación en el contrato de trabajo, y de una cierta seguridad de existencia gracias al desarrollo de los convenios colectivos y de la seguridad social. De ahí la posibilidad para las empresas de desarrollar las economías de escala y los efectos de aprendizaje en la duración, y para los asalariados de obtener por la lucha sindical un reparto de los aumentos de productividad bajo la forma de subidas salariales reales y de reducción de la duración del trabajo a partir de mediados de los años sesenta.

El sistema de “pleno empleo” keynesiano-fordista

El pleno empleo de posguerra puede rápidamente describirse, y por ello mismo criticarse, utilizando el mismo esquema precedente.

“Las mujeres en el hogar” es la norma en materia de división sexual del trabajo. El movimiento de retroceso de la actividad salarial femenina comenzado a finales del siglo XIX se prolonga y se acentúa hasta comienzo de los años sesenta. El empleo fordista es ante todo un empleo masculino, así como el movimiento sindical está dominado por la figura del metalúrgico y del trabajador del ferrocarril.

La organización ford-taylorista de la empresa y de la sociedad reposa en la consigna “trabaja, consume y cállate”: la fabricación en gran serie de productos estandarizados requiere una estandarización avanzada de los gestos de los productores así como de los gustos de los consumidores.

La movilidad de los trabajadores es muy limitada, por el encierro en la empresa paternalista (estilo Schneider o Michelin) o fordista (del tipo Renault). Numerosos asalariados contratados en su juventud en las grandes fábricas permanecerán en ellas veinte, treinta o más años, repitiendo los mismos gestos en los mismos talleres.

Los salarios están en líneas generales indexados sobre la productividad macroeconómica, gracias al desarrollo del sindicalismo y de los convenios colectivos; sobre todo, los seguros sociales se construyen y se generalizan a través del sistema de la cotización social, que organiza el reparto proporcional del coste de los riesgos sociales y de la reproducción de la fuerza de trabajo entre empleadores: la clase obrera francesa construye su unidad más a través de ese sistema de protección social “a la francesa” (Friot) que gracias a un sindicalismo que sigue siendo minoritario y dividido. Por ello la cuestión de la seguridad social sigue siendo en Francia el objeto central del enfrentamiento de clase, como lo ha vuelto a ilustrar el movimiento de diciembre de 1995.

La política macroeconómica del Estado está fundada en los preceptos keynesianos de relanzamiento anticíclico por los gastos públicos, e intenta desarrollar y modernizar el aparato productivo gracias a políticas industriales activas a la vez que mantiene el pleno empleo. El recuerdo del paro de masas de los años treinta y de sus consecuencias políticas está aún vivo en la memoria de las elites dominantes, mientras sigue pesando la “amenaza comunista”.

Este breve recordatorio de las características del pleno empleo de los años cincuenta/sesenta basta para designar sus límites: las aspiraciones y las luchas de las mujeres, las luchas de los trabajadores no calificados contra el “trabajo atomizado”, el ascenso generalizado del nivel de educación de la juventud y de sus aspiraciones a la autonomía individual, la importancia creciente de las exigencias de los consumidores en materia de calidad y de servicio... Otros tantos fenómenos sociales que vienen a remover las normas sobre las que se basaba el pleno empleo fordista. Tanto más, cuanto en la esfera productiva las exigencias de las empresas y sus estrategias de uso de la fuerza de trabajo se transformaron profundamente tras la entrada en la larga depresión que comenzó en 1975.

Las recomposiciones en curso en el régimen neoliberal

Desde comienzos de los años ochenta se ha elaborado progresivamente, de forma pragmática y tanteante, un nuevo régimen de crecimiento capitalista cuyos rasgos principales comienzan a aparecer bastante claramente: el régimen neoliberal (Coutrot, 1998). Querría ahora mostrar en qué los cambios en curso en los cuatro dominios evocados anteriormente dibujan un sistema emergente de empleo-protección social adaptado a la era neoliberal. Un aspecto importante de estos cambios –decisivo incluso, si se quiere comprender cómo influir sobre ellas y reorientar su dinámica– es su carácter contradictorio: en cada dominio las evoluciones potencialmente progresistas y emancipatorias son instrumentalizadas por el capital neoliberal para aumentar su dominación sobre la fuerza de trabajo.

En materia de división sexual del trabajo, las normas sociales no dependen completamente, y ni siquiera principalmente, sin duda, de las estrategias de las empresas; estas últimas juegan sin embargo un papel importante en la materia. Así, mientras que la industria recurría a la inmigración hasta 1974 para evitar aumentar los salarios de los obreros que escaseaban, las empresas de los servicios aseguraron su desarrollo desde los años sesenta recurriendo principalmente a la mano de obra femenina: el número de mujeres ocupadas⁴ pasó de 7,8 a 9,5 millones. Al mismo tiempo las aspiraciones de las mujeres a la integración en el mundo del trabajo hacían pasar la población activa femenina de 8,2 a once millones: el aumento del empleo femenino no fue pues suficiente para impedir una fuerte subida de la tasa de paro de las mujeres. La norma de la “igualdad profesional hombres-mujeres” tomó sin embargo un vigor sin precedentes, traduciendo el auge del movimiento feminista y de los valores igualitarios y democráticos. Ciertamente, las desigualdades concretas, sobre todo en las posibilidades de acceso a las profesiones valoradas o a los puestos de responsabilidad, no retrocedían más que lentamente. Los estrategas neoliberales han conseguido incluso instrumentalizar la igualdad profesional para hacer saltar ciertas protecciones que disfrutaban las trabajadoras, como la prohibición de hacer trabajar a las mujeres por la noche. Lo que no impide que las discriminaciones que afectan tradicionalmente a las mujeres, en particular salariales, sean cada vez menos aceptadas socialmente, hasta el punto de que la comisión europea mantiene la igualdad hombres-mujeres como uno de los principios directores⁵ de los planes para el empleo actualmente en curso de elaboración en todos los países de la Unión.

Segunda recomposición en curso en el sistema de empleo, la del trabajo: las formas de la organización del trabajo se modifican profundamente para responder a los cambios en las formas de competencia entre las empresas. En efecto, en una fase de desaceleración del crecimiento y de intensificación de la competencia internacional, la competencia se intensifica a medida que las concentraciones se aceleran. Para sobrevivir en tanto que entidad autónoma, cada estado mayor de empresa debe obtener de su mano de obra una capacidad de innovación, de reac-

ción rápida a los aleas de los mercados, de reducción de los costes de gestión de los materiales y de los *stocks*... La intensificación del trabajo es real, pero se hace tanto más a través de la mayor complejidad y el aumento en calidad del trabajo que por la aceleración de los ritmos. Estas exigencias nuevas necesitan una paradójica *liberación del trabajo*: para obtener estos niveles de trabajo, el capital debe, en una serie de sectores decisivos, recurrir más que en el pasado a la autonomía individual y a la capacidad de iniciativa de los asalariados. Le hace falta pues dejar su pretensión de regir por adelantado todos los hechos y gestos de los trabajadores por los métodos tayloristas tradicionales, y apostar por las potencialidades de la creatividad obrera y de la *comunicación horizontal* sin pasar por la jerarquía. Es así como se observa masivamente en la industria una tendencia a la desaparición de los encargados “pequeños jefes”, reemplazados por “animadores” o “jefes de equipo”, a menudo jóvenes técnicos. Se desarrolla también, aunque en una menor medida, el trabajo en equipos autónomos, en los que el colectivo auto-organiza su trabajo en función de objetivos generales fijados por la dirección. Evidentemente, esta autonomía está estrictamente controlada por sofisticados dispositivos de evaluación colectiva e individual, de múltiples baterías de indicadores de niveles de trabajo disponibles “en tiempo real”, etc. ... La autonomía de los trabajadores es controlada sobre todo por las presiones sistémicas que pesan cada vez más sobre sus espaldas: la amenaza del paro, por supuesto, pero también la externalización de numerosos segmentos de la producción (vía la desalarización formal o subcontratación), así como el desarrollo de la contractualización interna, que conduce a hacer de un taller o de una sucursal un simple subcontratista del grupo, en competencia con subcontratistas externos para obtener los presupuestos de producción y de inversión.

Se ve bien el aspecto contradictorio de la recomposición del trabajo, con el ascenso simultáneo de la autonomía obrera y del control capitalista. Desde un punto de vista estratégico lo que está en juego para el movimiento obrero es formular reivindicaciones que afirmen los aspectos positivos del proceso, que consiguientemente profundicen las capacidades de intervención obrera en el proceso de trabajo, y al mismo tiempo pongan en cuestión las estrategias de control llevadas a cabo por las empresas.

La “refundación” en versión neoliberal

El distanciamiento del Estado del sector productivo debe acompañarse por una refundación de sus funciones de regulación en tres direcciones: la gestión de los nuevos riesgos colectivos; la financiación de las inversiones a largo plazo, principalmente el apoyo a la demografía; el ordenamiento de un marco jurídico, fiscal y social moderno que pase en particular por la simplificación drástica de las normas –principalmente en materia de derecho del trabajo– y por la rehabilitación

de la negociación en la empresa. Así, las intervenciones económicas y sociales deben ser recentradas sobre aproximadamente el 20% de la población que la mundialización rechaza a los márgenes del mercado de trabajo y de la sociedad mercantil, a través de un sistema de impuesto negativo por una parte, y una ayuda a la vuelta al empleo mercantil por la otra. Francia podría sobre este punto inspirarse en el new deal lanzado por Tony Blair, que pretende sustituir el *welfare* con el *workfare** proponiendo a cada joven de menos de veinticinco años un trabajo subvencionado por el Estado, un *stage* o una formación, cuyo rechazo conllevaría la retirada del beneficio de los subsidios sociales (Baverez, 1998).

En el dominio del salario directo e indirecto, los cambios afectan tanto al nivel de salario como a su estructura. Por supuesto, el nivel de los salarios y de las prestaciones sociales está bajo presión, al ser la norma neoliberal de reparto de las ganancias de productividad el atribuir prácticamente todo a las ganancias para satisfacer las exigencias crecientes de los mercados financieros, principales suministradores ya de fondos de las empresas. Pero la propia estructura del salario es puesta en cuestión. El salario directo es cada vez menos fijo, y cada vez más depende del nivel del trabajador o de la empresa por medio de la individualización de los salarios y de las políticas de “reparto de las ganancias”. En última instancia, como en el caso de los asalariados “externalizados” y forzados por las empresas a establecerse “por su cuenta” a la vez que de hecho continúan trabajando exclusivamente para el mismo patrón, el capital transfiere la totalidad del riesgo comercial al trabajador: si los negocios van mal, se revisan las tarifas a la baja o se deja de pasar pedidos al pseudo-trabajador independiente. Esta mercantilización del trabajo significa un retorno a formas arcaicas, típicas de los comienzos del capitalismo, como la economía mercantil o el contrato de arrendamiento de servicios. En el terreno del salario indirecto, las exoneraciones de cotizaciones sociales y los planes de compresión de los gastos abren el camino para un sistema dual, asociando protección social mínima para los más desprotegidos y seguros privados/fondos de pensiones para los *acomodados*.

El uso de la fuerza de trabajo se recompone bajo la consigna del “trabajo justo a tiempo” o “a toque de silbato”: la flexibilización del empleo apunta a un ideal en el que la empresa podría llamar a un asalariado cuando tiene necesidad de él y pagarle solamente por las horas o las tareas que son directamente productivas. Pero esta tendencia es en parte contrarrestada por la necesidad, para las empresas, de disponer de una mano de obra fiable y formada capaz de alcanzar los niveles elevados requeridos en la competencia.

De ahí las políticas de formación profesional continua mucho más sofisticadas y costosas que en los años sesenta, que superan muy a menudo el montante mínimo de gasto fijado por la ley. De ahí también las tentativas de estabilizar nú-

* Nota del autor: Juego de palabras entre el neologismo *workfare*, que puede traducirse por “estar trabajando”, como *welfare* que significa “estar bien” o “bienestar”.

cleos duros y diferentes niveles de periferia de mano de obra: los eventuales a los que se llama sistemáticamente para ciertas tareas, los “estacionarios” que se intenta reencontrar de un año para otro, etc. Se dibujan así círculos concéntricos alrededor de las grandes empresas, asociando a trabajadores precarios más o menos *antiguos*, empresas subcontratistas de primera, segunda y tercera fila, etc.

Ahí también debe subrayarse el aspecto contradictorio de estas transformaciones: la precarización, por supuesto, pero también la elevación de las calificaciones reales (aunque a menudo no reconocidas en las clasificaciones y los salarios), y consiguientemente oportunidades de movilidad voluntaria sin duda superiores a lo que podía esperar un obrero en una fábrica fordista.

¿A qué se parecería el sistema de empleo neoliberal?

Se ve dibujarse claramente el rostro de un sistema de pleno empleo de tipo neoliberal: una igualdad formal entre hombres y mujeres para aumentar la flexibilidad de la oferta de mano de obra; una mercantilización del trabajo con extensión del *autoempleo* (lo que la Comisión Europea llama “el espíritu de empresa”) y flexibilidad de los salarios para quienes permanezcan como asalariados; una flexibilidad completa de los contratos de trabajo. Toda la dificultad será gestionar la masa de *inempleables* producidos por las políticas cada vez más selectivas de las empresas y por el descenso de la calidad de los servicios públicos de educación como consecuencia de los repetidos recortes presupuestarios. ¿Cómo mantener la paz social y la seguridad pública, es decir impedir la acumulación explosiva de un *lumpen* proletariado asocializado, conservando a la vez un ejército de reserva suficientemente masivo para disciplinar a los asalariados existentes? La OCDE se ha desentendido de la cuestión del salario mínimo, juzgado finalmente poco molesto pues resulta soslayable por el desarrollo del tiempo parcial y la flexibilidad de los contratos; pero se concentra ahora en el problema de la articulación entre empleo y protección social con el objetivo de “valorizar el trabajo”, es decir encontrar un justo equilibrio entre subsidios demasiado débiles que no sirven para nada y subsidios demasiado elevados que *desincentivan* a los trabajadores a aceptar cualquier cosa⁶.

Aunque la OCDE se cuide por el momento de hacer recomendaciones formales que estarían aún bastante lejos de conseguir la unanimidad de los Estados miembros, no es extraño en estas condiciones que se dibuje una clara evolución ideológica hacia sistemas de renta mínima articulando rentas salariales y prestaciones complementarias. El viejo “impuesto negativo” preconizado por el *papa* del ultraliberalismo Milton Friedman, desde los años sesenta, está ya siendo aplicado masivamente, aunque bajo formas un poco diferentes, en EE UU y en Gran Bretaña.

Se trata de liberar a las empresas de toda responsabilidad en el mantenimiento de su mano de obra: es el Estado quien tiene que definir un nivel mínimo de renta por debajo del cual ningún trabajador debería caer, y pagar la diferencia en relación al salario “que los clientes de la empresa pueden pagar”, como dice cínicamente Ernest Antoine Seillière, el presidente de los patronos franceses. A mediano plazo, evidentemente, nociones tan anticuadas como la duración colectiva del trabajo o el salario mínimo llegarían a ser totalmente inútiles, puesto que toda la negociación de las condiciones de empleo se desarrollaría directamente entre el asalariado individual y su patrón, “en pie de igualdad”.

No se trata de exageraciones polémicas, sino de la visión del futuro de la relación salarial defendida por la UIMM y por D. Kessler desde hace algunos años, y ahora oficialmente adoptada por la patronal francesa CNPF. Esta visión es muy liberal, ciertamente, pero de una indiscutible coherencia. Coherencia que se extiende evidentemente al terreno de la protección social, con el estallido de la Seguridad Social entre la red de protección mínima para los más desfavorecidos de un lado, y los seguros privados y fondos de pensión del otro, lo que permitiría la irrupción masiva del capital financiero en un terreno que aún se le escapa, al menos en Europa continental.

En cierta forma la instauración de un sistema de empleo así resolvería la cuestión del paro. Los excluidos no serían desempleados, puesto que se les entregaría un subsidio universal, o bien incondicionalmente (en el mejor de los casos), o más probablemente a cambio de un trabajo obligatorio (es el *workfare* anglosajón, que Tony Blair está profundizando con entusiasmo).

En cuanto a los precarios, podrían siempre encontrar un empleo, incluso algunas horas por semana, y el Estado les impediría morir de hambre gracias a subsidios juiciosamente programados. En esta medida se puede decir que el paro actual resulta de un desajuste entre las nuevas normas requeridas por el neoliberalismo y las normas anteriores, llevadas adelante por instituciones y representaciones sociales cristalizadas en el período de la posguerra. El trabajo de zapa de los neoliberales consiste en deconstruir las normas anteriores, por medio no sólo de “reformas” antisociales del tipo Juppé, sino también de un trabajo de deslegitimación de las aspiraciones y representaciones populares. De ahí la importancia ideológica de las luchas semánticas: “empleos de proximidad” atractivos contra “pequeños trabajos” degradantes, “plena actividad” moderna contra “pleno empleo” anticuado, “contribución social generalizada” favorable al empleo contra “cargas sociales” aplastantes, etc.

La salida liberal a la crisis del sistema de empleo de posguerra es pues la desconexión entre empleo/trabajo y renta/protección social, es decir, la liquidación del empleo “a la francesa” (o “a la alemana”...), que aseguraba la estrecha imbricación de los dos. Significativamente, una visión bastante similar (con instauración de una renta de existencia incondicional y desarrollo de fondos de pensio-

nes) puede ser argumentada por un autor regulacionista y nekeynesiano como Aglietta, en nombre de la necesidad para el Estado de relanzar el crecimiento apoyando el consumo popular mediante la redistribución fiscal (Aglietta, 1996). En el seno mismo de los movimientos de desempleados, la idea de una desconexión entre el empleo y la renta está presente, en una inspiración libertaria o “autónoma” que ve en ello no sólo el único medio para salir de las situaciones desesperadas en las que la precariedad encierra a los desempleados, sino sobre todo el camino más rápido para la extinción del trabajo asalariado.

Las propuestas en la materia son múltiples (renta mínima, incondicional o no, asignación universal complementaria a las rentas de actividad, impuesto negativo, etc.) pero no existen apenas diferencias de fondo entre las diferentes modalidades propuestas por los diversos autores. Todas proponen avanzar hacia el desglose entre inserción en la esfera productiva y obtención de los medios de existencia. La lógica fundamental de estas propuestas es profundizar la desconexión entre lo económico y lo social. Del lado de la economía, las leyes de la competencia y del mercado deben jugar libremente para maximizar la riqueza social: pues “no existe, en materia de gestión de las empresas, una racionalidad que no sea la capitalista” (Gorz, 1991: p.187)⁷. Hay que dejar sitio pues a las privatizaciones, a la libre circulación de los capitales, a la flexibilidad del mercado del trabajo, etc. En cambio, del lado de lo social, el Estado debe redistribuir una fracción de las riquezas producidas gracias a la fiscalidad: la asignación universal es la forma contemporánea de la misión redistributiva del Estado moderno, asegurando a cada uno, independientemente de su *competitividad* en el mercado de trabajo o de capital, una renta decente condicionada sólo por su pertenencia a la *ciudad*.

Sin embargo, es fácil mostrar que se trata de una utopía imposible de gestionar socialmente. La historia de la protección social muestra abundantemente que se ha desarrollado en ligazón estrecha con la emergencia y la afirmación del movimiento obrero, ya sea para prevenir (Bismarck en Alemania), para contener (Gran Bretaña y Francia en la Liberación), o para dominar (Suecia, Dinamarca).

Lejos de venir a *corregir* una distribución de rentas desigual, la protección social se ha desarrollado más justamente allí donde los movimientos obreros eran más poderosos y las desigualdades sociales más débiles. No existe ningún país en el mundo en el que se encuentre a la vez fuertes desigualdades en la esfera productiva (disparidades de salarios, de rentas y de patrimonios) y una protección social fuertemente redistribuidora.

Países como EE.UU. o Gran Bretaña conocen a la vez grandes desigualdades y una protección social poco desarrollada (incluso en regresión), mientras que los países escandinavos acumulan débiles disparidades de rentas directas y fuerte redistribución fiscal y social. No hay ahí ningún misterio: las relaciones de fuerzas sociales se construyen en la esfera productiva, alrededor de la acción de los colectivos de trabajo y de las organizaciones obreras y asalariadas, y se consolidan

gracias a las instituciones que el trabajo asalariado construye para asegurar su existencia (convenios colectivos y Seguridad Social). De la misma forma, la ofensiva del capital pasa por la deconstrucción de esos colectivos y de esas instituciones, que permite a la vez reducir el salario directo y el salario indirecto. Los reformadores sociales de gabinete, que se imaginan de buena fe poder desarrollar la solidaridad social y fiscal a la vez que liberalizan el funcionamiento del mercado de trabajo y aligeran las cargas de las empresas, no tienen más que una visión tecnocrática de las realidades: no ven –o no quieren ver– la dinámica social y política que alimentan⁸.

El derecho del trabajo y sus potencialidades

En Francia, la mayor parte de los economistas, imbuidos por las ideas liberales, están convencidos de la inevitabilidad de la desconexión entre lo económico y lo social. No comprenden que es principalmente en las relaciones de producción, y no en la esfera política, donde las categorías socialmente dominadas pueden encontrar recursos para influir en las decisiones políticas globales. Pero existe una categoría de intelectuales que están, por su posición en las relaciones de producción, dotados de una percepción mucho más realista: los juristas del derecho del trabajo se ven cotidianamente confrontados con las realidades de la lucha de clases. Cuando son progresistas, tienden bastante espontáneamente a defender la autonomía relativa del derecho en relación a los imperativos de la valorización del capital. Por razones tanto sociológicas (la sumisión total de la razón jurídica a la razón económica desvalorizaría sensiblemente su status social) como políticas (los juristas tienen una tendencia natural a promover la igualdad de las partes contratantes), en la relación salarial se sitúan objetivamente más bien del lado del trabajo. Los juristas han reflexionado mucho más que los economistas sobre las adaptaciones del derecho del trabajo que permitirían a éste reencontrar una función reguladora que las estrategias de las empresas le han hecho perder. Su proximidad al terreno y su posición estratégica en los conflictos del trabajo dan a las reflexiones de los juristas del trabajo un interés particular⁹.

Una de las características fuertes de su posición es intentar “salvar el contrato de trabajo”, interrumpir el proceso de degradación continua de las normas del trabajo. Una segunda característica es que no dudan en reclamar que la voluntad política, expresándose a través del legislador, oponga sus propios valores a los de la “libertad” económica tan fieramente defendida por los liberales. En tercer lugar, tienden claramente a rechazar la desconexión entre derecho al empleo y derecho a la renta: “Sin el deber de trabajar no hay integración social” (Gaudu, 1997: p. 125). Otras tantas razones que hacen particularmente interesantes sus análisis para los militantes del movimiento obrero. Por supuesto, raramente son fervientes partidarios de la lucha de clases, y tienden, siempre en función de su

posición, a presentar propuestas en términos moderados que parezcan aceptables para todos¹⁰. Pero dado el grado de desregulación del mercado de trabajo y de destrucción de las normas salariales ya alcanzado, algunas de sus propuestas tienen un potencial subversivo muy interesante.

¿Cuáles son pues sus análisis y sus propuestas? Para resumir sumariamente a riesgo de caricaturizar, el punto de partida es el siguiente: las empresas, multiplicando las estrategias de subcontratación, de transformación de asalariados en *falsos independientes*, de filialización, de recurso sistemático a los contratos precarios, etc., en gran parte han vaciado de su sentido el derecho del trabajo soslayando la figura del asalariado normal y sus derechos. El Estado ha intentado canalizar estas estrategias a la vez que las favorece, y para hacerlo ha multiplicado las excepciones y reglas derogatorias al derecho común: esta acumulación de reglas ha conducido a un oscurecimiento completo de las normas para el conjunto de los actores, como es ya perfectamente visible en el terreno de la reglamentación de la duración del trabajo y del cálculo de las horas extras. Esta “desreglamentación por hiperreglamentación” (J. E. Ray) conduce al mismo resultado, o casi, que la supresión de las reglas.

Al mismo tiempo, sólo la proclamación de la necesidad de hacer respetar las reglas pisoteadas y volver a la situación anterior no les parece operativa, en gran parte por las razones invocadas anteriormente: las aspiraciones de los asalariados han cambiado, las prácticas de las empresas corresponden en parte a reales necesidades en términos de eficacia, el Estado no está dispuesto a comprometer su crédito y sus medios en la aplicación forzosa de reglas en parte anticuadas, incomprensibles y poco legítimas. Las transformaciones en curso tienen aspectos contradictorios, como se ha visto: “La individualización de las relaciones de trabajo recubre a la vez un aspecto de la evolución normativa y de las prácticas de gestión de la mano de obra, una preocupación de aumentar la autonomía de la persona y una estrategia de refuerzo de la sujeción de los asalariados” (Jeammaud, 1998: p. 219). Se trata entonces de avanzar propuestas institucionales y jurídicas que se apoyen en los aspectos progresistas y combatan los aspectos nocivos de las mutaciones actuales del trabajo y del empleo. Estos autores procuran basarse en ciertas evoluciones recientes del derecho del trabajo: la ley Aubry sobre los planes sociales, que intenta imponer a los patronos hacer esfuerzos para proponer una reclasificación a los asalariados despedidos en otras sociedades del grupo; o la disposición que imputa a la empresa donadora de órdenes la responsabilidad (y la sanción pecuniaria) por los accidentes del trabajo acaecidos a un asalariado de una empresa subcontratista, regla complementada recientemente por una prohibición de emplear asalariados en precario para trabajos peligrosos; etc.

La orientación general es entonces proponer, al contrario de la ley Madelin, que facilitaba las estrategias de vaciamiento del derecho del trabajo, nuevas disposiciones que restrinjan más estrictamente y más efectivamente los márgenes de

maniobra de las empresas en nombre del orden público. Así, una vía particularmente interesante –y potencialmente subversiva–, evocada por M. L. Morin (1994) y A. Supiot, consiste en hacer jurídicamente responsable al patrón de *fac-to*, abriendo a los trabajadores que dependen de él (incluso en ausencia de contrato de trabajo formal) derechos sociales y económicos equivalentes a los de los trabajadores permanentes y oficiales: derecho de representación, derecho a la formación profesional, a los convenios colectivos aplicables a quien verdaderamente da las órdenes... Por supuesto, esto retiraría casi todo interés a las estrategias de externalización. Otra propuesta ha sido retomada por M. T. Join-Lambert, autor del informe oficial pedido por Jospin tras el movimiento de los desempleados: se trataría de modular la tasa de las cotizaciones sociales pagadas por las empresas en función de la precariedad de los empleos que crean. Cuanto más importante fuera el número de salidas por despido –fin de contrato a duración determinada o dimisión– relativamente con relación al número de empleados, más elevada sería la tasa de cotización. Ahí también, una medida así desanimaría fuertemente a las estrategias de precarización y de tiempo parcial obligatorio (los asalariados a tiempo parcial obligatorio dimiten mucho más a menudo que los demás).

Continuando en el mismo espíritu, el derecho actual de todo asalariado a pedir pasar a tiempo parcial si está a tiempo completo, debiendo el empleador motivar su eventual respuesta negativa, podría ser en toda lógica completado por un derecho simétrico pero de alguna forma más subversivo en la situación actual de desarrollo masivo del tiempo parcial impuesto: el de pasar a tiempo pleno cuando se está a tiempo parcial. ¿Cómo rechazar este nuevo derecho a los asalariados a la vez que se pretende, como el actual gobierno, luchar por el “tiempo parcial elegido”?

Ciertos juristas estiman también que habría que desarrollar más ciertas disposiciones actuales que atribuyen a la empresa la responsabilidad de mantener la *empleabilidad* de sus asalariados reforzando la igualdad real de éstos ante el derecho a la formación profesional y endureciendo las obligaciones de las empresas en materia de reclasificación de los trabajadores despedidos, sobre todo cuando son de avanzada edad y/o poco calificados.

El conjunto de estas propuestas lleva a redibujar de hecho el marco jurídico del contrato de trabajo, ampliándolo a un conjunto de situaciones no directamente ligadas al trabajo y/o a un contrato de trabajo explícito: se trata de reintroducir en el campo de la regulación jurídica un conjunto de situaciones que se le han escapado. En definitiva, dar al derecho del trabajo su poder coercitivo sobre las estrategias patronales. Una evolución así podría contribuir a reequilibrar la relación de fuerzas en la empresa y en el mercado de trabajo. Por supuesto, el derecho por sí mismo no tiene ese poder: serán precisas luchas sociales intensas para llevar adelante tales reformas y darles un carácter operativo y progresista. Pero, en el contexto actual, los juristas nos ayudan ciertamente a formular, a legitimar y a hacer avanzar reivindicaciones de una gran importancia.

La sistematización teórica de estas innovaciones jurídicas lleva a proponer reformulaciones globales de los principios organizadores del derecho del trabajo alrededor de nuevas figuras del contrato de trabajo. Una cierta emulación se ha instaurado entre los diferentes autores. La propuesta más conocida es evidentemente la del “contrato de actividad” (Boissonnat, Priestley): más que institucionalizar una o algunas esferas de semi-relegación (en la alternancia precariedad/paro) o de relegación (en la exclusión del mercado de trabajo acompañada de un subsidio universal), la temática del “contrato de actividad”, al menos en su versión progresista, intenta definir nuevos derechos y deberes de los trabajadores y de las empresas, conduciendo a una seguridad de empleo y de renta aliada a una movilidad organizada. Por ejemplo, para los asalariados: derecho a una continuidad de renta y a oportunidades de formación a lo largo de la vida; deber de ofrecer su fuerza de trabajo por una duración mínima durante la vida activa. Para las empresas: derecho de contratación y despido; deber de contribuir al mantenimiento de la renta y a la formación de los trabajadores provisionalmente no empleados. La gestión de tales sistemas no podría ser cosa de una sola empresa, pero tampoco únicamente burocrática o estatal: sería asegurada por instituciones paritarias o redes cogestionadas, que reunieran a empresas, asociaciones, colectividades y organismos de formación a nivel de las ramas, regiones o territorios, e insertos en un marco jurídico nacional. Se llegaría así a una superación institucional de la noción misma de paro.

Claramente esta temática puede dar lugar a interpretaciones liberales, y abrir el camino a una nueva degradación del estatuto de los asalariados: si se dejara a las empresas definir ramas estrechamente compartimentadas (para las mujeres que vuelven a la actividad, para los estudiantes en tiempo parcial, para los desempleados de larga duración...) que reproducen y acentúan las segmentaciones “naturales” del mercado de trabajo encerrando en ellas aún más a las personas, o bien si en nombre de la necesaria flexibilidad y del imperativo de baja de los costos salariales se dejara a los patronos la posibilidad de derecho a afiliarse o no a una red de movilidad para tal o cual parte de su mano de obra. Es esta interpretación liberal la que predomina en el informe de Boissonnat, pero no produce unanimidad. Por ejemplo, T. Priestley, informante de la comisión Boissonnat en el Plan y uno de los inspiradores del “contrato de actividad”, rechaza la idea del “derecho de experimentación”, para preconizar un cambio global del derecho del trabajo con obligación para las empresas de ofrecer “contratos de actividad” a todos sus asalariados: es “la opción de la reforma global más que la de los ajustes progresivos”, que no harían “sino aumentar” la “confusión conceptual” y el “bricolaje” actual del derecho del trabajo (Priestley, 1995: p. 60). Evidentemente hay que rechazar también la idea del contrato de cinco años propuesta por Boissonnat, pues el interés del contrato de actividad es ofrecer a los asalariados la seguridad. Si hay que imponer una duración al contrato, debe tratarse de una duración mínima y no máxima.

F. Gaudu propone por su parte un “estatuto del activo”: con respecto al contrato de actividad, la diferencia principal es la preocupación por evitar la selectividad y definir una forma de contrato universal. Propone llevar el desarrollo de las técnicas contractuales tendiente a garantizar la “plena actividad” (entendida como alternancia de períodos de empleo asalariado, independiente, de formación y de permiso). A. Supiot, sin duda el más original –y el más radical, a pesar de su tono siempre moderado– de estos autores, sugiere la idea de un “estado profesional” (“estado” entendido aquí en el sentido de los tres “estados” del antiguo régimen), definiendo “derechos de emisión sociales” que permitan instituir una real “libertad del trabajo”. Se trata de reinstaurar el mercado de trabajo promoviendo los siguientes objetivos:

- la libertad profesional (de ponerse por su cuenta, de abandonar a su patrón, de llevar a cabo varias actividades a la vez. Es decir: de rechazar las obligaciones y la dependencia excesivas);
- el principio de igualdad;
- igualdad entre asalariados: rechazo de las discriminaciones, incluso “positivas” (señalamiento de las medidas de pretendida “ayuda al empleo”, exoneraciones de cotizaciones...), y sobre todo extensión de la responsabilidad social del empleador a los “falsos asalariados”, subcontratistas o independientes;
- igualdad entre empleadores: modulación de las cotizaciones en función de la precariedad del empleo;
- igualdad entre empleadores y asalariados: refuerzo de las prerrogativas sindicales;
- el orden público: el marco jurídico general que redefiniría el mercado de trabajo debiera estar efectivamente garantizado por instituciones estatales (nacionales o supranacionales), susceptibles de imponer la aplicación de las normas gracias a medios materiales y simbólicos (legitimidad).

Más allá de la diversidad de las propuestas, los juristas lanzan ciertamente uno de los debates esenciales del futuro para el movimiento obrero, si éste quiere evitar las trampas de la asistencia fiscalizada. Sin duda es preciso evitar retomar la formulación de “contrato de actividad”, por ser demasiado ambigua. Y puesto que después de todo no es de actividad de lo que tenemos necesidad (¡a nadie le falta actividad!), sino de empleo, quizá se haría mejor en buscar las vías de un “contrato de empleo” que trascendiera el contrato de trabajo. “El empleado, la subordinación a tiempo pleno y a duración indeterminada no son ciertamente modelos insuperables de vida de trabajo. En el horizonte del derecho se distingue vagamente otra figura, la de un trabajador que concilia seguridad y libertad” (Supiot, 1997: p. 242). ¿Conciliar seguridad y libertad en un mercado ca-

pitalista del trabajo? He ahí una apuesta sin duda insuperable... pues la movilización de la fuerza de trabajo en un régimen capitalista necesita o bien del despotismo en la fábrica, o bien de la amenaza del paro y de la inseguridad. ¿Pero Supiot no define así, sin duda involuntariamente, un programa transitorio para mañana? El comunismo es el “movimiento real de las cosas”. “Es doctrinario, según Marx, el método que consiste en oponerse a la realidad existente sin observar en ella las condiciones y las contradicciones explosivas que están ya actuando y que permiten superarla” (Maler, 1995: p. 63). Para influir en las contradicciones de las actuales recomposiciones del trabajo y del empleo, será necesario que el movimiento obrero se apropie de esos debates sin dogmatismos ni concesiones.

Bibliografía

- Abdelmoumene, A. & otros (1996) *La construction sociale de l'emploi en France* (Paris: L'Harmattan).
- Aglietta, Michel (1996) *Crise et régulation du capitalisme; le cas des Etats-Unis*, Nouvelle Post-Face (Paris: La Découverte).
- Baverez, Nicolás (1998) "Etrange capitalisme à la française", *Sociétal* (Paris), Nr. 17.
- Castel, Robert (1995) *Les métamorphoses de la question sociale* (Paris: Fayard).
- Coutrot, Thomas (1998) *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste?* (Paris: La Découverte).
- Friot, B. (1998) *Puissances du salariat: Emploi et protection sociale à la française* (Paris: La Dispute).
- Gabriel, H. & Jacquier, J. L. (1994) *La théorie moderne de l'entreprise* (Paris: Economica).
- Gorz, André (1991) *Capitalisme, Socialisme, Ecologie: orientations, désorientations* (Paris: Galilée).
- Jeammaud, A. (1988) "Le droit du travail en changement. Essai de mesure", en *Droit Social* (Paris) N° 3, Marzo.
- Maler, H. (1995) "Sobre la utopía – Entrevista con Daniel Bensaid", en *Critique communiste* (Paris) N° 143.
- Morin, Marie-Laure (1994) "Sous traitance et relations salariales; aspects de droit du travail", en *Travail et Emploi* (Paris) N° 60.
- Morin, Marie-Laure (1994) "Sous traitance et relations salariales; aspects de droit du travail", en *Travail et Emploi* (Paris) N° 60.
- Priestley, T. (1995) "A propos du "contrat d'activité" proposé par le rapport Boissonnat", en *Droit Social* (Paris) N° 12.
- Priestley, T. (1995) "A propos du "contrat d'activité" proposé par le rapport Boissonnat", en *Droit Social* (Paris) N° 12.
- Salais, R.; Reynaud, B. & Baverez, N. (1985) *L'intervention du chômage* (Paris: L'Harmattan).
- Supiot, A. (1993) "Le travail, liberté partagée", en *Droit Social* (Paris) Septiembre-October.

Notas

1 “Frente a cuestiones tan acuciantes como las del espacio social y político de Europa o de las nuevas formas de organización del trabajo y del tiempo libre, continuamos aún demasiado a menudo refugiándonos tras algunas consignas indispensables pero insuficientes” (Maler, 1995: p. 125).

2 El Instituto Sindical de Estadísticas (DIEE-SE) publica mensualmente los resultados de una encuesta que intenta medir (y promover) una concepción más restrictiva de la norma de empleo: la tasa de paro según esa encuesta alcanza a veces el triple de la tasa oficial.

3 Así, el presidente Fernando Henrique Cardoso, en visita a Río, exclamaba recientemente, maravillado por las estadísticas oficiales: “¡Río está en pleno empleo!”. Algo que daría que pensar a quienes conocen el tema.

4 En el sentido tecnocrático del término, es decir, disponiendo de un empleo asalariado o no asalariado (siendo una mujer en casa considerada como “inactiva”).

5 Con “la empleabilidad”, la “capacidad de adaptación” y “el espíritu de empresa”, lo que dice mucho sobre la capacidad de innovación ideológica de los burócratas neoliberales...

6 *La estrategia de la OCDE para el empleo. Valorizar el trabajo. Fiscalidad, prestaciones sociales, empleo y paro*, OCDE 1997. “Valorizar el empleo” es la traducción del inglés “*making work pay*”, que es más explícito sobre el espíritu del documento.

7 Esta afirmación perentoria (tanto más lamentable porque viene de la pluma de un autor al que se le había visto mucho más subversivo en los años setenta) es completamente errónea: la abundante literatura teórica sobre la empresa autogestionada muestra que la cuestión está lejos de estar zanjada, incluso para teóricos muy cercanos a la ortodoxia neoliberal. Ver sobre este tema: Gabrié & Jacquier (1994), para una brillante disección de las teorías ortodoxas más recientes.

8 Sin contar – pero no es el punto central aquí desarrollado – que estas políticas de fiscalización y de “bajada de cargas” tienen como efecto inmediato transferencias de rentas provenientes de las familias (que pagan las alzas del IVA y del CSG) y en dirección de las empresas (que ven bajar sus cotizaciones). Ver para todas estas cuestiones el excelente trabajo de B. Friot citado más arriba.

9 Los economistas podrán reflexionar sobre esta frase de A. Supiot, que resume bien lo que la mayor parte de los liberales se empeñan en ignorar: “No hay de un lado el mercado y del otro el derecho del trabajo, y aún menos un mercado sin derecho, sino un derecho que instituye el mercado” (Supiot, 1993). La mayor parte de los textos sobre los que se apoya este párrafo han sido publicados por la revista *Droit Social*, dirigida por J. J. Dupeyroux.

10 Una excepción notable es la de Antoine Jammaud, que recuerda que “el derecho del trabajo se sitúa en el corazón de conflictos e intereses radicales”, y que su suerte dependerá de una “auténtica lucha de clases” (Jammaud, 1998: p. 222).