

(Artículo publicado en *El Viejo Topo*, septiembre 2000, pp. 37-43)

MODERNIZACIÓN, FLEXIBILIZACIÓN, SUMISIÓN: LAS CONDICIONES LABORALES EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Pedro López López
Universidad Complutense de Madrid
e-mail: plopez@pdi.ucm.es

No cabe duda de que las décadas de los ochenta y noventa han supuesto en el mundo del trabajo un período de convulsiones que ha conllevado una serie de transformaciones en la organización de la producción, en las relaciones entre empresas, etc. (Coller, 1997). Con ello, el modelo fordista de producción ha pasado a la historia. Sin embargo, la interpretación de los cambios habidos es problemática. La escuela liberal o "institucionalista" apela a la especialización flexible, resultado de las estrategias empresariales para adaptarse al nuevo entorno económico surgido de la crisis de los setenta-ochenta. La escuela de inspiración marxista, también llamada "regulacionista" explica el nuevo modelo como producto de un nuevo régimen de acumulación. Pero las dos escuelas conceden a la nueva tecnología de fabricación y a la flexibilidad un papel central en los centros de producción.

El desarrollo tecnológico y las nuevas condiciones laborales (flexibilidad y precariedad) han conducido a una nueva cultura empresarial, laboral y social. Como señala Joaquín Estefanía (1995): *"Hasta hace poco, el orgullo de cualquier empresario era crear puestos de trabajo; hoy, ser competitivo es sinónimo de mucha tecnología y poco empleo"*. En la misma línea de una legitimación social de la empresa que está desapareciendo habla Amy Dean, una sindicalista de Silicon Valley (entrevista en *El País Semanal* de 14-5-00): *"Venimos de una tradición industrial donde las empresas tendían a llenar los vacíos no cubiertos de la demanda social... Ahora se ha producido un divorcio total, las empresas actúan al margen de todo interés social o colectivo"*.

El concepto de "crecimiento económico", indica Bauman (1999, p. 68) va actualmente *"unido al reemplazo de puestos de trabajo estables por "mano de obra flexible", a la sustitución de la seguridad laboral por "contratos renovables", empleos temporarios y contrataciones incidentales de mano de obra, y a reducciones de personal, reestructuraciones y "racionalización"*.

Quizás el rasgo más sobresaliente para muchos estudiosos, e inquietante para la mayoría de la población, es la desaparición del valor central que durante siglos ha tenido el trabajo. En esta tesis insisten, entre otros, autores como Forrester con su polémico libro *El horror económico* (1996), Habermas, que habla del "fin de la sociedad de trabajo", Bauman (1999), que se refiere al paso "de la ética del trabajo a la estética del consumo", o Labarde y Maris (1999): *"La sociedad del trabajo ya no existe. El valor trabajo... se desvanece ahora como una pesadilla"*.

Cada vez más se respira socialmente la angustia del "fin del trabajo". Si antes los trabajadores combatían en la medida de sus posibilidades para disminuir la explotación laboral, hoy los explotados han pasado a ser privilegiados. Por supuesto, las nuevas condiciones requieren el aprendizaje de una nueva cultura, una nueva *alfabetización*. Es así como surge el mito de la globalización, con su terminología economicista y pseudo-científica. Todos tenemos ahora que aprender a competir (cosa que eluden, por supuesto, las grandes corporaciones, que llegan a acuerdos secretos para controlar el mercado), a ser flexibles, a ser "realistas", a comprender que ya no hay empleo para todos, que no podemos aspirar a un empleo para toda la vida, que no podemos ser funcionarios...

Un reciente artículo del filósofo Daniel Innerarity ("*El ciudadano como accionista*", publicado en *El País* el pasado 11-4-00) se refiere al vacío cultural dejado por la desaparición del trabajo como valor central: "*El trabajo profesional en una empresa -dice Innerarity- ha sido para la gran mayoría el medio más importante para orientarse en el mundo, hacer valer sus derechos civiles y asumir responsabilidades y obligaciones públicas. La cuestión que plantea ahora el capitalismo bursátil es si los intereses de una considerable cantidad de accionistas están en condiciones de sustituir la moral y las virtudes que hasta ahora se aprendían y desplegaban fundamentalmente en el mundo del trabajo. ¿Pueden las virtudes del inversor... proporcionar algún sentido de la responsabilidad social? La pregunta sería, en otras palabras, si las instituciones morales, laborales y culturales tienen algún sentido en un mundo regido por la volatilidad. ¿Es posible conciliar intereses de mercado con un comportamiento social razonable?* Pido disculpas por la longitud de la cita, pero creo que refleja muy bien el cambio de valores morales (o la desaparición, simplemente).

Estos cambios culturales son funcionales a las necesidades actuales del capital, que requieren que desaparezca la cultura del ciudadano en favor de la cultura de la sumisión en el centro de trabajo y del consumo compulsivo fuera de él. Esto lleva como corolario que cada vez más los derechos humanos que protegen las diversas legislaciones quedan más a la intemperie del mercado. Así, el desmantelamiento de la legislación laboral es un proceso imparable desde hace varios años. En España (Bilbao, 1999) "*el mercado de trabajo, a raíz de la reforma parcial del Estatuto de los Trabajadores en 1984, se constituye bajo el principio de la precariedad, la cual adopta diversas formas: contratos temporales en cualesquiera de sus modalidades, cesión legal de trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal, cesión ilícita de trabajadores por medio de la figura de contratas y subcontratas, contratos de servicios, falsos autónomos, meritoriaje, etc.*". El proceso, por supuesto, es internacional, ya que lo que encarece el trabajo es su protección, y bajo la bandera de la mundialización (o globalización) lo único que vemos es "*una nueva organización del trabajo de la empresa capitalista en el nivel mundial*" (Labarde y Maris, 1999). Para estos economistas franceses "*la mundialización es la supresión en todos los rincones de la tierra del Estado providencia, que protegía a los más débiles y a las clases medias*". La empresa, evidentemente, "*persigue un objetivo único y obsesivo: eludir la legislación laboral a la espera de destruirla*". Es lo que observamos desde hace mucho tiempo en el proceso de globalización.

Flexibilidad y precariedad: nuevos valores

Quizás el valor que más se fomenta en la nueva cultura de la economía y del trabajo es el de la flexibilidad. Tanto la empresa como el trabajador deben ser flexibles. Flexibilidad implica para la fuerza de trabajo movilidad y polivalencia, y para el proceso productivo transformaciones destinadas a variar la producción en función de los pedidos (Coller, 1997). *"El tipo de empleo dominante -dice Coller- pasa de ser estable a temporal. En la medida en que la demanda varía, la producción también lo hace, y también los requerimientos de la fuerza de trabajo. De ahí que en la fase de la flexibilidad aparezcan figuras laborales y funciones nuevas"*.

La flexibilidad tiene como inevitable complemento la precariedad, que ayuda al trabajador a "comprender" cuán flexible tiene que llegar a ser en el centro de trabajo. Xavier Coller (1997) realizó hace pocos años un estudio de caso sobre el impacto de la flexibilidad en una empresa textil estadounidense radicada en España, y concluye que la flexibilidad genera *"una serie de incertidumbres tanto en los/as trabajadores como en los/as mandos intermedios. El empleo, el salario, el puesto, las funciones, los pedidos son factores que ya no están bajo el control de las personas afectadas"*. Pero además, la temporalización de la plantilla imprime a las relaciones laborales un régimen de lo que Burawoy (1989, citado por Coller) denomina *"el régimen de despotismo de mercado: la disciplina, además de basarse en estructuras formales de control (normas y sanciones), tiene su fuente en la amenaza de perder el empleo ... y ... volver a un mercado en el que las condiciones de trabajo son mucho peores. La internalización de esta amenaza genera un proceso de ajuste de la conducta laboral a las expectativas que de ella cree que tienen los mandos intermedios. De esta manera, la temporalidad se convierte en un instrumento disciplinario"*.

Los efectos que sobre el trabajador tiene la flexibilidad, la amenaza del paro y el propio paro han sido estudiados por numerosos autores. Para el sociólogo francés Pierre Bourdieu (1999), *la precariedad laboral afecta profundamente a quien la sufre; al convertir el futuro en algo incierto impide cualquier previsión racional y, en especial, aquel mínimo de fe y esperanza en el futuro que es preciso poseer para rebelarse, sobre todo colectivamente"*. Esos efectos sobre los que sufren directamente la precariedad, dice Bourdieu, se suman a los efectos sobre quienes no han sido afectados, que se ven a sí mismos como poseedores de un frágil privilegio que pueden perder en cualquier momento. Cuando el paro es elevado, los trabajadores de todo tipo están a merced de los abusos patronales, como podemos ver diariamente. Y esto no ocurre sólo en niveles de baja cualificación, sino que también afecta a profesiones más cualificadas, como profesores o periodistas, y sus efectos se extienden a asuntos que en principio parecen alejados de esta cuestión.

El pasado mes de mayo hubo en Madrid un seminario bajo el título *El déficit democrático de la comunicación*. El problema que se analizó es el de la baja calidad de la información que recibimos los ciudadanos de países democráticos, lo que lleva aparejado un paulatino vaciamiento de la democracia por desinformación, por escepticismo ciudadano hacia una información que se sospecha que responde a la lógica de los poderes económicos

y políticos más que a la lógica propia de la información, y por falta de participación ciudadana. Las soluciones a esta situación no son fáciles, pero para oponerse a esta lógica que lleva a una información/entretenimiento (*infotainment*) de pésima calidad que aleja al ciudadano de la democracia hacen falta estrategias de resistencia que deben practicarse desde asociaciones ciudadanas y desde la propia profesión periodística. El gran problema desde ésta, según comentaron en el seminario varios periodistas, es que la precariedad laboral alcanza al 80% de la profesión. Evidentemente, una gran parte de los periodistas siente vergüenza por la manipulación de la información que ofrece al público, pero ¿cómo pueden oponerse si están amenazados por el paro?

Y es que la precariedad laboral se inscribe para Bordieu (1999) en un nuevo "modo de dominación" que se basa en la instalación de un estado generalizado y permanente de inseguridad que obliga a los trabajadores a la sumisión. Si se trata de un nuevo modo de dominación, estamos ante un régimen político, más que económico, que además *"sólo puede instaurarse con la complicidad activa o pasiva de los poderes directamente políticos"*. Esto recuerda, desde luego, a la idea marxista del Estado como consejo de administración de la burguesía, y es evidente que las reformas laborales impulsadas por los gobiernos dejan clara la complicidad de la clase política.

Efectos psicológicos

El sociólogo estadounidense Richard Sennett en su libro recientemente publicado *La corrosión del carácter* (1999) estudió las consecuencias psicológicas que acompañan a las nuevas condiciones y a la nueva concepción del trabajo en el capitalismo actual. Para hacerlo se basó en cuatro estudios de caso: 1) Un joven consultor -treintañero- que ha triunfado profesionalmente pero que vive una sensación de fracaso personal como padre al no poder encarnar los valores morales que intenta transmitir a sus hijos, al no poder ofrecer un ejemplo de vida profesional como lo recibió de su padre, y al vivir fugazmente la amistad y la comunidad local de residencia, debido a los repetidos cambios de ciudad que ha tenido que afrontar. Su sensación es que la nueva economía ha lanzado a la deriva su vida interior y emocional. 2) Un grupo de ingenieros que ronda la cuarentena y que ha sido despedido de IBM. La sensación de fracaso de este grupo es desoladora. Uno de los miembros dice: *"Nos hicieron sentir como si fuéramos la causa de su fracaso [el de la empresa IBM, que registró fuertes pérdidas] mientras los peces gordos hacían millones"*. Un efecto especialmente grave para la vida social es que todos los miembros del grupo habían perdido interés por los asuntos cívicos y se habían refugiado en su interior, haciéndose miembros de las iglesias locales. 3) El caso de una mujer madura (53 años) que entra a trabajar en una empresa de publicidad. Constata cómo su experiencia se desprecia, y se presenta al trabajador maduro como inflexible y reacio al riesgo, en definitiva como inútil. Los prejuicios respecto a la edad, según Sennett, sirven a diversos propósitos: en primer lugar, los trabajadores maduros suelen ser más críticos con sus superiores que los jóvenes. Aunque suelen ejercer la crítica por ser más leales a la empresa, el hecho molesta a sus superiores. Por otro lado, los trabajadores mayores son objeto de agrupamiento en un banco de candidados fácilmente disponibles para el despido ante una eventual reestructuración. 4) Un grupo de panaderos que sienten la inutilidad de su larga experiencia en el oficio, ya que las tareas a realizar cuando se moderniza la empresa se controlan desde los iconos de la pantalla del ordenador, lo cual puede hacer cualquier trabajador sin

experiencia. Para el enfoque marxista esto representa un paso más allá del despojo sufrido por los trabajadores al desposeerles el capitalismo de los medios de producción: en la sociedad de la información también se les despoja del conocimiento, que queda reservado para una élite de ingenieros.

La reflexión que Sennett hace sobre el fracaso laboral es interesante. Según él, el fracaso más profundo hoy día consiste en *"no poder estructurar una vida personal coherente; no realizar algo precioso que llevamos dentro; no saber vivir sino meramente existir"*. Esta reflexión tiene mucho que ver con la que hace Bauman (1999) sobre la vocación: *"Para la mayoría de la gente... en nuestro flexible mercado laboral, encarar el trabajo como una vocación implica riesgos enormes y puede terminar en graves desastres emocionales"*

Una lógica consecuencia de este clima de flexibilidad e inseguridad es la ansiedad y angustia que el trabajador siente. Esto seguramente está relacionado con el fuerte aumento del consumo de medicamentos psicotrópicos que se registra en los países desarrollados. Según un estudio de la Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid, el consumo de fármacos antidepresivos se ha triplicado entre 1992 y 1998 (*El Mundo*, 18-5-00). Y es que algún efecto tiene que tener la inseguridad que describe muy bien la sindicalista Amy Dean: *"La gente siente que ha perdido el control de su destino, que por duro que trabajen hoy, nada les asegura un lugar para el mañana, no saben si tendrán un lugar en la misma empresa, si su experiencia será valorada en el mercado de trabajo, si podrán mantener la casa que hoy pagan con letras, o si sus hijos tendrán un lugar en la sociedad, lo que está teniendo un impacto desastroso sobre la sociedad y la psicología del país"*.

Rodríguez Ibáñez (1998) señala también la ansiedad como componente de la nueva sociedad tecnológica, ya que los trabajadores están en *"condiciones de obsolescencia acelerada de las cualificaciones y competencias profesionales"*, y los que han sido entrenados en ciertas competencias no pueden saltar bruscamente a otras competencias que se les requieren y que no existían en su período juvenil de formación. Además, también comenta que en las nuevas condiciones la "lucha por la vida" no gira actualmente en torno al ascenso, sino en torno al paso de la "escala excluida" a la "escala de éxito". En otras palabras, hoy lo determinante en el trabajador es el terror a caer en la exclusión social, que es donde puede conducir el paro.

Efectos sociales

Los efectos sociales de las nuevas condiciones laborales (flexibilidad, precariedad, paro intermitente) preocupan a políticos como Giorgio Benvenuto (citado por J. Estefanía, 1995), quien pone el acento en *"la descomposición social que supone que muchos jóvenes piensen que nunca podrían ser "normales" y tener un lugar consolidado en el aparato productivo, y que al mismo tiempo cualquier ciudadano con una edad superior a los 45 años esté aterrado ante la hipótesis de que una crisis cierre su empresa, ya que entonces jamás volverá al circuito del empleo"*.

Para Rifkin (1996), economista estadounidense, las nuevas condiciones laborales en absoluto son ajenas al auge de movimientos de extrema derecha que se registran en Europa,

movimientos que encuentran un caldo de cultivo idóneo para la xenofobia, ya que es fácil presentar al extranjero como una amenaza para el puesto de trabajo. Este autor incide en que el aumento de la productividad en los últimos años ha sido enorme, pero los beneficios se reparten muy injustamente, y si se siguen empleando las ganancias para incrementar las diferencias entre ricos y pobres llegaremos a graves disturbios sociales y políticos a escala global.

Con no menos alarma hablan los economistas franceses críticos Labarde y Maris (1999): *"Francia se hunde en un paro masivo y persistente, una galopante precarización del empleo y un aumento de la pobreza y los suicidios directamente ligada a la penuria del empleo"*. También mencionan que las tasas de suicidio se están disparando en Gran Bretaña. Asimismo, un estudio de Crepet y Florenzano (1992) analiza las tasas de suicidio y desempleo en Italia, encontrando que el riesgo de suicidio de los hombres en paro es de casi 3,5 veces mayor que el de los hombres empleados; en las mujeres, la correlación es más débil.

En cuanto a siniestralidad laboral, numerosos estudios sindicales dan cuenta del tremendo aumento del número de accidentes y de muertes en colectivos en condiciones laborales precarias. Entre los sectores más proclives a los accidentes laborales en España están el transporte, la construcción y la minería. Gregorio Benito, de CCOO, afirma en *El Mundo* de 23-10-99: *"Los trabajadores con contratos precarios tienen el doble de accidentes que los fijos"*.

¿Quién paga los costes?

Está claro que las consecuencias negativas, tanto personales como sociales, no son afrontadas por las empresas, que están por la privatización de los beneficios, pero por la socialización de los costes. El sociólogo español Juan José Castillo encabeza un grupo de trabajo que ha desarrollado un estudio de caso basado en la estrategia modernizadora de Renault a principios de los noventa, y partiendo de la fábrica FASA en Valladolid, que reduce su plantilla de 2500 trabajadores en 1992 a poco más de 1200 en 1995, manteniendo las cifras de producción. Todo un éxito empresarial de aplicación de un modelo de producción *esbelta* de reducción de costes. Por supuesto, los costes físicos y psíquicos de los trabajadores, así como los costes sociales, no son computados por la empresa, porque los ha conseguido *externalizar*. Castillo lanza la siguiente hipótesis: *"cada vez está más documentado que la mejora de costes interna de las empresas... se hace, en muchas ocasiones, exteriorizando costes. Costes colectivos que, por su difícil evaluación escapan fácilmente a la mirada del sociólogo apresurado. La producción "ligera" dentro de la fábrica se hace "pesada" en el exterior, a costa de todos"*. Los costes colectivos del aumento de la rentabilidad de las empresas son diversos; Castillo menciona entre otros costes de transporte, polución atmosférica, problemas de tráfico provocados por la subcontratación incrementada, y traslado de las malas condiciones de trabajo que ya no están en las fábricas. Habría que añadir por nuestra cuenta los inmensos costes sociales y económicos de una siniestralidad laboral que ha crecido vertiginosamente junto con la

precariedad¹, así como los costes sanitarios derivados del estrés que provoca la incertidumbre laboral.

Estados Unidos como modelo

El buque insignia del nuevo modelo laboral es Estados Unidos, que se presenta en los últimos años como una sociedad sin paro, ya que cifras por debajo del 5% se consideran como paro inexistente. Pero el optimismo de estas cifras está bastante cuestionado por algunas voces. La sindicalista Amy Dean dice: *"Es verdad que las cifras oficiales de desempleo son relativamente buenas, pero a base de dejar fuera a los más de 14 millones de norteamericanos que vagan sin trabajo y sin hogar por las calles, los más de dos millones hacinados en cárceles por delitos sociales. Son estadísticas que tampoco tienen en cuenta que la gente gana la mitad de lo que ganaba antes. Ningún puesto de trabajo que se ha reemplazado desde la época de Reagan ha vuelto a ser como antes. El 40% de los trabajos de hoy no requieren cualificación y son a tiempo parcial, pagados por días, incluso por horas, de los que te pueden echar en menos de 24 horas, sin derecho a ninguna cobertura social. La mayoría de familias que antes vivían de un empleo, ahora necesitan que trabajen tres en casa para comer"*. De Sebastián (1999) también completa las triunfales cifras oficiales de Estados Unidos con la constatación de que el 65% de los que pierden un empleo tienen que contentarse con ganar menos en el siguiente, trabajar más horas y con frecuencia trasladarse a otra ciudad distante cientos o miles de kilómetros.

Labarde y Maris también discuten las cifras de paro manejadas por Estados Unidos, mencionando que los parados allí se han convertido en pobres que, al no cobrar prestaciones, no se inscriben en ninguna parte, por lo que desaparecen de las estadísticas. También refieren que el 2 por ciento de la población activa está en la cárcel. Y este último dato no es baladí: De Sebastián (1999) menciona un artículo reciente del *Washington Post* donde, citando a la Oficina de Estadísticas Judiciales de Estados Unidos, se dan datos de la población reclusa. Por cada 100.000 habitantes había 97 reclusos en 1970, 139 en 1980, 295 en 1990 y 373 en 1994. La progresión es alarmante. Las cifras totales indican que en 1990 había 730.580 reclusos, y que en 1998 este número se ha elevado a 1.802.000.

Otras cifras que desentonan con la música general son las que ofrece Petrella (1997): *"en 1993, el sueldo medio semanal era, en Estados Unidos y el Reino Unido, más bajo que en 1959. Los datos son similares en Canadá y Australia"*.

A pesar de la triunfante propaganda oficial sobre el largo período de crecimiento económico que lleva Estados Unidos, la gente no se muestra muy optimista. Lori Wallach, dirigente de la organización de consumidores Public Citizen, en una entrevista concedida a *El País Semanal* de 30-4-00 afirmaba que las encuestas reflejan una enorme inquietud por el futuro personal, lo que no casa con la maravillosa visión de conjunto que no cesan de transmitir los medios de comunicación (en nuestro país, la cantinela permanente es "España va bien"). A la pregunta de si la globalización será beneficiosa para su trabajo, el 60% de

¹ Si hablamos de España, en los últimos años la tasa de temporalidad afecta al 31,68% de los asalariados, duplicando la media comunitaria. También tenemos el récord en la Unión Europea de siniestralidad laboral, que nos coloca en unas cifras homologables a las de los países subdesarrollados (*El País*, 4-6-00).

los encuestados contestaron que no. Eso sí, el 85% tenían claro que sí sería buena para las multinacionales. Esto rompe una propaganda que martillea continuamente los beneficios que traerá la globalización "para la economía". Los ciudadanos no acaban de ver claro que "lo que es bueno para la General Motors es bueno para Estados Unidos".

Recientemente ha aparecido un nuevo libro del economista británico John Gray bajo el sugerente título de *Falso amanecer: los engaños del capitalismo global*. En él se cita el caso británico (máximo seguidor del ejemplo estadounidense), comentando que las políticas tatcherianas causaron un impresionante crecimiento de la desigualdad económica y unas graves secuelas sociales. También se habla aquí de que la tasa de encarcelamiento en este país es mucho más alta que la de cualquier otro de la Unión Europea, y sigue creciendo con rapidez.

Conclusión

Tras este breve análisis, lo que parece claro es que las nuevas condiciones laborales son, más que requisitos que demanda un nuevo contexto económico, nuevas estrategias de dominación que requieren el desmantelamiento de los derechos laborales y sociales (recorte de prestaciones por subsidios, recortes en gastos de salud, jubilaciones, etc.) y atacan desde su base toda posible resistencia por parte de la clase trabajadora, sometiendo a todos sus miembros a la continua amenaza del paro. Sin embargo, este proceso está socavando la legitimidad del capitalismo actual. Richard Sennet concluye su libro así: *"Un régimen que no proporciona a los seres humanos ninguna razón profunda para cuidarse entre sí no puede preservar por mucho tiempo su legitimidad"*. La reflexión de Labarde y Maris también es sugerente: *"... la economía se ha vuelto loca, un tren infernal sin conductor corriendo por una vía férrea que construyen maquinamente unos hombres, más máquinas que las máquinas, más esclavos que los esclavos, con sus cabezas vacías que nunca tienen tiempo para nada, sobre todo para pensar y, menos aún, para soñar. Y más adelante añaden, sobre el mito de la competitividad: ¡Abajo las armas! ¡Basta ya de luchar todos contra todos!... [Basta ya de]... esa selección de los más embrutecidos por ganar... Y por último (p. 201): Por cierto: ¿la vida merece ser eficaz o merece vivirse?"*

Las protestas que últimamente han tenido lugar en los foros económicos donde se reúnen los poderosos (Seattle, Washington, Davos, etc.) son sintomáticas de un malestar social que con toda seguridad va a ir a más si no se corrige el rumbo de las políticas económicas que los gobiernos de todo el mundo están aplicando al dictado de los organismos que representan sus intereses (Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, Organización Mundial del Comercio, G-8, etc.).

Numerosos organismos (Petrella, 1997) han señalado la necesidad de un contrato social mundial que reconduzca el proceso que estamos viviendo. Rodríguez Ibáñez (1998) comenta también que la sociedad neotecnológica reclama un "nuevo contrato social", que identifica en parte con los debates sobre la reducción de la jornada laboral y el reparto del empleo. Este contrato social vendría a restablecer el pacto que capital y trabajo

habían hecho tras las dos guerras mundiales en Europa y tras el *crack* de 1929 en Estados Unidos, pacto que ha sido roto por el capital cuando ha estimado que después de la caída de los países del llamado *socialismo real* la izquierda y la clase trabajadora se han quedado sin referente y no están en condiciones de proponer una alternativa viable al sistema. Sin embargo, no sabemos adónde nos puede conducir la descomposición social que las nuevas condiciones, económicas y laborales, están favoreciendo. Parece que a nada bueno.

Referencias bibliográficas

Bauman, Z. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa, 1999 (or.: 1998).

Bilbao, A. *El empleo precario: seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*. Madrid: Los Libros de la Catarata, 1999.

Bourdieu, P. *Contrafuegos*. Barcelona: Anagrama, 1999 (or.: 1998).

Castillo, J.J. *A la búsqueda del trabajo perdido*. Madrid: Tecnos, 1998.

Coller, X. *La empresa flexible: estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*. Madrid: C.I.S., 1997.

Crepet, P. y Florenzano, F. Suicidio y desempleo en Italia (1979-1990). *Psiquis*, 1992, vol. 13(1), 47-53.

De Sebastián, L. *El rey desnudo: cuatro verdades sobre el mercado*. Madrid: Trotta, 1999.

Estefanía, J. *La nueva economía*. Madrid: Debate, 1995.

Gray, J. *Falso amanecer: los engaños del capitalismo global*. Barcelona: Paidós, 2000.

Labarde, P. y Maris, B. *Maravillas de la guerra económica*. Barcelona: Grijalbo, 1999 (or.: 1998).

Petrella, R. *El bien común. Elogio de la solidaridad*. Madrid: Debate, 1997 (or.:1996).

Rifkin, J. *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós, 1996 (or.: 1994).

Rodríguez Ibáñez, J. *¿Un nuevo malestar en la cultura? Variaciones sobre la crisis de la modernidad*. Madrid: C.I.S., 1998.

Sennett, R. *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama, 1999 (or.: 1998).

