



Cuando ser flexible significa doblarse. *Reflexiones en torno a la flexibilidad en el mercado laboral*

Susana Rodríguez Díaz

Introducción

"Be water, my friend". "Just do it". Bonitas frases que nos llegan a través de las omnipresentes pantallas parlantes. La publicidad de un automóvil nos invita a darnos cuenta de que, cuando nos regalan un reloj, los regalados somos nosotros. En el anuncio de un refresco, un joven increpa a los publicitarios (¿los propios creativos increpándose a sí mismos?) diciéndoles que por mucho que estudien sus hábitos de consumo, nunca sabrán nada de él (de fondo, la música de una de las canciones de la obra de teatro *Hair* -que versaba sobre la cultura hippie norteamericana, incluyendo temas como el amor, la paz y la libertad sexual- en versión de Raphael)¹.

Estos son algunos de los reclamos utilizados por una industria publicitaria que simula vendernos, a través de sus productos, la libertad. Esta simbología, tan atractiva como engañosa, emerge en otros ámbitos, como en el caso del mundo laboral, donde se maneja una retórica, la de la flexibilidad, acorde con el lenguaje de un tiempo que se pretende libre de viejas cadenas.

Sin negar que esto pueda ser, en gran medida, cierto, es nuestra intención mostrar cómo, a la par que emerge la crítica a la rigidez propia de las formas de organización de la producción, también han surgido nuevas formas de dominación. Así, como lobo feroz travestido en mansa abuelita, el nuevo lenguaje y aplicación de la flexibilidad pueden haberse convertido en el disfraz de un capitalismo depredador.

Dialogando con algunos pensadores emblemáticos y críticos intentaremos reflexionar, a lo largo de las páginas que siguen, acerca de algunos aspectos y consecuencias de la aparición de la retórica -y práctica- de la flexibilidad en el mundo del trabajo asalariado, generalizada, aproximadamente, hacia los años 80 del siglo XX, como resultado de la transformación de las formas de organización de la producción y la obsolescencia del modelo fordista, sustituido por lo que se suele denominar posfordismo o modelo de la especialización flexible.

Richard Sennett (2000:10) no duda la hora de considerar que: "En la actualidad, el término flexibilidad se usa para suavizar la opresión que ejerce el capitalismo. Al atacar la burocracia rígida y hacer hincapié en el riesgo se afirma que la flexibilidad da a la gente más libertad para moldear su vida. De hecho, más que abolir las reglas del pasado, el nuevo orden implanta nuevos controles, pero éstos tampoco son fáciles de comprender. El nuevo capitalismo es, con frecuencia, un régimen de poder ilegible". En una línea similar razona Zigmunt Bauman (1999: 136): "El mercado laboral es demasiado rígido; hay que flexibilizarlo. Eso significa volverlo

¹ Hemos preferido no mencionar a los anunciantes, para no ser nosotros vehículos publicitarios de sus productos.

más sumiso y complaciente, fácil de manosear y moldear, cortar y amasar, sin que oponga la menor resistencia a lo que se le hace".

Desde nuestro punto de vista, la idea de flexibilidad va ligada a otra palabra que tan de moda está, la globalización, vocablo etéreo, ambiguo y falsamente totalizador. Las prácticas de la flexibilidad se han convertido, en gran medida, en lema, guía, forma de organizarse y panacea; si bien, pensamos, tienen mucho de revestimiento terminológicamente correcto de nuevas formas de poder, frente a las rígidas prácticas burocráticas que caracterizaban al capitalismo hasta fechas recientes. A nuestro entender, se pueden distinguir tres dimensiones en esta operación ideológica.

En primer lugar, existe un discurso empresarial que habla de humanización del trabajo y de identificación corporativa que hace sentir a la gente como parte de la empresa, entendida ésta como una comunidad; en este contexto, se nos presenta la flexibilidad como una conquista, como algo deseable que nos hace más libres.

En segundo lugar, se nos quiere convencer de que la flexibilidad es algo inevitable, pues en el contexto del mercado global existen nuevas formas de consumo -que ya no es de masas- que obligan a una producción más flexible y personalizada, para responder a una demanda cambiante y, por tanto, hay que flexibilizar el trabajo en todas sus dimensiones, tanto en la estructura de las empresas y sus relaciones entre sí, como dentro de las empresas en relación a los trabajadores. Esto permite desmontar -sin provocar gran resistencia- derechos laborales y conquistas del Estado del bienestar.

Por último, se nos quiere persuadir de que el trabajo ya no es la categoría más importante a la hora de definir nuestra identidad e, incluso, algunos nos quieren convencer de su final. Con el desmoronamiento de la ética del trabajo, se resquebraja la solidaridad entre los miembros de la clase trabajadora -lo que viene acentuado por la individualización y fragmentación del trabajo- o lo que Luis Enrique Alonso (1999:118) llama "sociedad dual integrada y, a la vez, polarizada", desplazándose cada vez más las responsabilidades y riesgos al individuo que, de manera creciente, busca definirse a través de medios distintos al profesional como, por ejemplo, mediante el consumo y, en general, buscando una forma de vida orientada hacia el hedonismo.

A continuación, proponemos un recorrido por la flexibilidad como concepto y como principio organizador. Para empezar, es preciso contextualizar la idea de la flexibilidad en un mundo "globalizado", para adentrarnos, a continuación en el concepto de empresa red y en algunas consecuencias de las prácticas flexibles dentro de ésta. Finalmente, intentaremos esbozar algunos de los efectos que en nuestras vidas están teniendo los cambios en la organización y concepción del mundo del trabajo.

1. La flexibilidad en la era de la globalización

La palabra flexibilidad procede de la botánica y, "designa la capacidad del árbol para ceder y recuperarse, la puesta a prueba y la restauración de su forma. En condiciones ideales, una conducta humana flexible debería tener la misma resistencia a la tensión: adaptable a las circunstancias cambiantes sin dejar que éstas lo rompan" (Sennett, 2000: 47). Para Ulrich Beck (2002b) la flexibilidad significa que el trabajo se ha desmembrado en sus dimensiones temporales, espaciales y contractuales. De esta forma, cada vez hay más pseudoautónomos, empleados a tiempo parcial, contratos basura, trabajos sin contrato; trabajos que se hallan, en definitiva, en esa zona gris entre trabajo informal y desempleo .

Todo ello, como decíamos, tiene lugar en el contexto de eso que se ha venido en llamar "globalización". Palabra, como flexibilidad, neutral y descargada de contenido político que sirve para aludir a toda la realidad actual (Taibo, 2002:25) y, más concretamente, al orden económico actual. La globalización, además, se nos presenta como un proceso natural, ante el que no cabe resistirse, pues es inevitable e incontrolable. La naturalización de la realidad social -de manera que todo lo que sucede no parezca consecuencia de estrategias premeditadas de actores concretos- sino del desarrollo natural de los acontecimientos, siempre ha sido una poderosa arma ideológica. Como ya mostraba Karl Polanyi en *La gran transformación*, la economía de mercado no es algo que sucediera de manera espontánea, como nos invitan a creer las teorías de Adam Smith y otros pensadores posteriores a él que defienden el liberalismo económico.

Al igual que detrás de ese fenómeno arrollador y aparentemente beneficioso para toda la humanidad que es la globalización se esconde el triunfo del capitalismo neoliberal, que produce un profundo aumento de la polarización social, tras otros conceptos que se utilizan profusamente en el lenguaje empresarial actual, como el de flexibilidad, término aparentemente neutro e incluso cargado de connotaciones positivas (es bueno cambiar, no quedarse estancado) se esconde la pérdida de derechos adquiridos como la estabilidad laboral.

Finalizada la Segunda Guerra Mundial, habíamos vivido una época de control de la economía por parte de los Estados, de importancia del sindicalismo y desradicalización del conflicto social. Existía un pacto entre trabajadores y empresarios y una mano de obra estable, que posibilitaban la constitución de una norma de consumo de masas -ya que la clase obrera se convierte en consumidora-, lo que también era posible gracias a la producción fordista en cadena. Todo ello estaba unido al desarrollo del Estado keynesiano del bienestar, que intervenía activamente en la economía para corregir los fallos del mercado y llevaba a cabo políticas redistributivas para paliar las desigualdades sociales. Había, sobre todo, conciencia de control, de racionalidad, de estar edificando lo que Luis Enrique Alonso llama una "ciudadanía total" (Alonso, 1999: 182). Hoy día parecemos aceptar el caos y la incertidumbre como inevitables. No creemos que existan alternativas; domina el mercado, que es libre e imprevisible, y todos debemos plegarnos a la aleatoriedad del acontecer económico.

Según Armand Mattelart (2000:17), la globalización es una utopía menos novedosa de lo que pueda parecer. El nuevo liberalismo vigente en la actualidad no hace más que recuperar el viejo proyecto de la occidentalización del mundo, que ya existía en el Renacimiento y los viajes de descubrimiento lo que, a su vez, guarda relación con el ideal de unidad temporal y espiritual de la ciudad cristiana. La novedad estriba en la idea de que ahora nos hablan del fin de la historia y de la victoria del capitalismo; prosperidad y globalización se conjugan, ya que los negocios fortalecen la paz. El mercado está camino de imponerse donde han fracasado los grandes imperios y las grandes religiones, fusionando al conjunto de los seres humanos en una comunidad global.

La nueva ortodoxia económica se basa en supuestos como concebir el mercado como mecanismo de regulación de las relaciones entre los individuos, considerar que en el beneficio empresarial se sitúa el origen del crecimiento económico y pensar que la sociedad no es más que la suma de individuos que persiguen, mediante el cálculo monetario racional, sus propios intereses. Esta suma de intereses acabará convergiendo en un futuro, convirtiéndose en integración y estabilidad social (Bilbao, 2000: 72).

Estas dimensiones no hacen más que recordar los presupuestos clásicos del liberalismo económico. Ya Adam Smith (1723-1790) creía que el interés personal, el ánimo de lucro, era el vehículo idóneo para el crecimiento económico y el bienestar de la sociedad; tenía fe en la extraña paradoja de que la ganancia privada se transformaría en bien público. El Estado, por tanto, debería limitarse a realizar las funciones de defensa, orden público y justicia; asimismo, defendía el comercio libre mundial que aseguraría la competencia, con precios bajos y más riqueza para todos. Inspirados por algunos de los trabajos de F.A. Hayek, Ludwig von

Mises y, más recientemente, Milton Friedman, los neoliberales o los conservadores neoliberales, como se les denomina a menudo, replantean convincentemente los principios del primer liberalismo económico (Macridis y Hulliung, 1998:87).

Parece ser que otro signo de los tiempos es la dificultad para identificar a los que mandan. Se dice que la economía es la que gobierna, pero no parece haber nadie detrás, al volverse, en gran medida, virtual e intangible, especialmente en lo relativo a los mercados financieros, con sus operaciones especulativas. Las empresas transnacionales no respetan las fronteras del Estado-nación y tienen límites imprecisos. La empresa-red, partiendo de un pequeño núcleo, crea a su alrededor redes de proveedores y contratistas que no son sólidas, pues los encargos dependen de una demanda variable e imprevisible, *justo a tiempo*, lo que convierte a esta asociación en algo muy precario. Dentro de las empresas parece haber desaparecido la organización jerárquica y burocrática, dando paso a la horizontalidad. Los trabajadores están dotados de formación polivalente, aprendizaje continuo y movilidad constante; ya no ocupan puestos claramente demarcados, pues ahora son intercambiables. Las categorías laborales se hacen cada vez más líquidas y la realización de tareas se articula en torno a grupos de trabajo que se crean y disuelven según las necesidades del momento. Bajo la aparente libertad, a menudo se esconde mucha presión y pocos compromisos a largo plazo, sobre todo por parte de la empresa. La idea de carrera profesional es cada vez más difusa, pues hay que estar preparados para el cambio, para la novedad.

También en el lenguaje referido a la estratificación social puede observarse una transformación, pues se ha perdido la idea de sociedad como compuesta de capas o estratos, de *clases sociales*, que implican que unos están por encima de otros en la escala social. A cambio, se habla de *diferenciación social*. Por ejemplo, Castells (2001b), habla de *desigualdad, polarización, pobreza y miseria*; estas dos últimas palabras tienen una definición completamente variable según el lugar y el momento en que nos situemos, lo que está sujeto, como este autor reconoce, a manipulaciones políticas. También emplea el término *exclusión social* que, además, es el concepto que se utiliza en muchos organismos oficiales, como la Organización Internacional del Trabajo. Esta palabra es muy significativa de cómo ha calado la visión "plana" del mundo propia de la globalización. Bauman (2003) establece una interesante comparación entre el término *clase marginada* con los que se empleaban anteriormente (*clase obrera, clase baja*). La expresión *clase obrera* hace referencia a una sociedad en la que las tareas de ricos y pobres están repartidas y son complementarias; *clase baja* alude a la posible movilidad ascendente en una sociedad sujeta a cambios. *Clase marginada*, sin embargo, corresponde a una sociedad que es más pequeña que la suma de sus partes y que no quiere incluir a sus integrantes. Los marginados están fuera de la jerarquía, no pueden ascender, ser readmitidos, pues no son útiles, no tienen función; anteriormente, constituían un ejército de reserva para el mercado de trabajo, pero hoy éste necesita cada vez menos mano de obra.

2. La flexibilidad en la empresa y en las prácticas de trabajo

Los aspectos de la flexibilidad que abordaremos, serán²: en primer lugar, su dimensión externa, que hace referencia a las nuevas formas organizativas; en segundo lugar, haremos referencia a la dimensión interna,

² Para desarrollar este apartado, nos basaremos parcialmente en las dimensiones que, según Xavier Coller (1997: 46), tiene la flexibilidad, a saber: externa (subcontratación), interna (funcional -polivalencia y movilidad-, numérica -contratos temporales y a tiempo parcial-, salarial -salario vinculado al rendimiento- y del tiempo -realización de horas extraordinarias. Tendremos también en cuenta los tres aspectos de la flexibilidad que señala Andrés Bilbao (2000: 74): el acceso a la organización; la organización de la producción -que implica la movilidad de la fuerza de trabajo, la innovación tecnológica sin restricciones y el aumento de la velocidad de la producción-; y, en tercer lugar, la flexibilidad en la salida del puesto de trabajo.

teniendo en cuenta los siguientes aspectos: la tendencia a una mayor participación de los trabajadores en las decisiones, los cambios que han tenido lugar en la concepción del tiempo, la dimensión funcional -polivalencia y movilidad de los trabajadores- y, por último, cómo son las relaciones entre los trabajadores en el marco de los grupos de trabajo. En tercer lugar, distinguiremos una dimensión numérica, con el aumento de la temporalidad.

2.1. Dimensión externa: nuevas formas organizativas

Según Manuel Castells (2001a:202-214), existe bastante consenso entre diversos autores a la hora de señalar varias características de la reorganización de las empresas que tiene lugar en la década de 1980. Entre ellas, podemos destacar una, que es el aumento de la flexibilidad en la producción, gestión y comercialización para hacer frente a la incertidumbre ante un entorno económico en constante cambio, así como la redefinición de procesos de trabajo y prácticas de contratación para ahorrar mano de obra, eliminar tareas y suprimir capas directivas.

En efecto, tras la Segunda Guerra Mundial, las empresas tenían un tamaño considerable, así como una organización jerárquica y compleja -regida por principios fordistas y tayloristas- y una rígida división del trabajo. Los departamentos de planificación, programación y diseño tenían gran importancia, y el tiempo se organizaba de forma minuciosa y predecible. Veinte años después, tiene lugar una reforma de las instituciones del trabajo de modo que el tiempo de las personas deja de estar canalizado a través de formas de trabajo repetitivas y regulares. La jerarquía en las instituciones del trabajo se ha visto reemplazada por sistemas más flexibles, por redes abiertas que se pueden subdividir con facilidad, recombinar e, incluso, vender (Sennett, 2002: 387).

Las pequeñas y medianas empresas parecen ser las que mejor se adaptan al sistema de producción flexible, aunque suelen encontrarse bajo el control de las grandes empresas. Éstas recurren a la subcontratación de tareas y descentralizan parte del proceso productivo, externalizando actividades que realizan estas empresas pequeñas, que son más flexibles, pues pueden producir en series cortas, tienen más facilidad a la hora de realizar ajustes de plantilla -dada la debilidad de los sindicatos en este tipo de empresas-, así como una mayor flexibilidad en horarios y movilidad de plantilla. La estrategia de red es la manera de conjugar los recursos de la pequeña con la gran empresa para descentralizar parte del ciclo productivo, bajo el control de ésta (Martín Artiles, 1999: 94-95).

La red se ha convertido, por tanto, en la estructura por excelencia a la hora de establecer vínculos entre las empresas y favorecer la descentralización productiva lo que es posible, en gran medida, gracias al desarrollo de las tecnologías de la comunicación. Parece ser que, como tendencia general, las redes multidireccionales están sustituyendo a las burocracias verticales, cambio que se ve facilitado por la existencia de tecnologías de la información/comunicación flexibles y asequibles (Castells, 1994:29).

2.2. Dimensión interna

2.2.1. De la disciplina a la participación

Las nuevas tendencias organizativas parecen apuntar a lo que Lipovetsky (1986: 66) llama "fractura de la socialización disciplinaria", fomentando una mayor autonomía del trabajador, siendo el grupo de trabajo uno de los instrumentos utilizados para conseguir tal objetivo, pues supone una mayor participación en la toma de

decisiones por parte de los empleados y una ruptura con la rígida división taylorista entre planificación y ejecución de tareas. Otro mecanismo es la descentralización de actividades productivas, mediante fórmulas como el trabajo a domicilio, así como una mayor flexibilidad en los horarios de trabajo. El objetivo final parece ser la reducción de la rigidez de las organizaciones y generar mayor comunicación y menos coerción.

2.2.2. Cambios en la concepción del tiempo

Con el fordismo y el taylorismo, además de la lógica de la jerarquía, existía la lógica del cronómetro. El tiempo es métrico y todo se calcula. Del cronómetro como símbolo de la medición del tiempo en el taylorismo y el fordismo, hemos pasado a lo que se puede llamar "reordenación flexible del tiempo de trabajo". Como nos recuerda Sennett, (2000:43-44; 61), a pesar de todos los aspectos negativos que tenía la forma rutinaria de concebir el trabajo y el tiempo, existen dos aspectos positivos de la rutina que no conviene despreciar. Por un lado, la posibilidad de construir una narración vital basada en la previsibilidad; por otra parte, permitir a la clase trabajadora conseguir poder, hacer valer sus reivindicaciones. Así, la ruptura con la rutina engendra, sólo en apariencia, una nueva libertad. A pesar de que, en las instituciones, y para los individuos, el tiempo ha sido liberado de la jaula de hierro del pasado, éste está sujeto a nuevos controles y a una nueva vigilancia vertical. El tiempo de la flexibilidad es el tiempo de un nuevo poder. Que la flexibilidad haya engendrado desorden no significa, necesariamente, que haya liberado de restricciones.

Los cambios en la concepción del tiempo no sólo afectan a los ritmos de trabajo, sino que también conllevan un aumento de la temporalidad en los empleos e, incluso, en la duración de las propias empresas. A menudo, las carreras profesionales se ven reemplazadas por empleos en instituciones posfordistas que tampoco tienen durabilidad (Sennett, 2002:388-390).

Las trayectorias laborales, si es que nos remiten a alguna narrativa de nuestras vidas, no lo hacen, como solía ser antes, a recorridos lineales y, en muchos casos, ascendentes, sino que nos remiten a relatos erráticos, discontinuos, llenos de agujeros, azarosos y, a menudo, salpicados de frustraciones y de angustia. Resulta paradójico que, en un contexto como éste, proliferen, por parte de las empresas, toda una retórica de los recursos humanos y de la necesidad de un compromiso del empleado para con ellas.

2.2.3. Dimensión funcional: polivalencia y movilidad de los trabajadores

Con las nuevas formas de trabajo no sólo se replantea la organización del tiempo -en cuanto a la flexibilidad a la hora de ejercitar las tareas. También cambia el tipo de formación. En vez de especialización, nos encontramos con formación general y polivalente, así como un "aprendizaje continuo", lo que contribuye a la disolución de las categorías laborales (Morgenstern, 2000: 140).

2.2.4. Relaciones entre los trabajadores: grupos de trabajo

A pesar de lo que suele pensarse, para autores como Boltanski (2002), Sennett (2000) y Sue (2002), los equipos de trabajo no fomentan la solidaridad y fraternidad entre los trabajadores, pues las relaciones entre las personas son efímeras, dado que estos grupos se forman sólo para la realización de una tarea concreta, después de lo cual se disuelven. Esto, unido a la relación temporal de un gran parte de la fuerza de trabajo con los empleadores, genera una ausencia de compromiso del empleado, tanto hacia la empresa, como hacia otros trabajadores.

2.3. Dimensión numérica. El aumento de la temporalidad

Una de las principales características de la flexibilidad en el mercado laboral es la ruptura del modelo de trabajo estable, con la aparición de nuevas modalidades contractuales, caracterizadas por su precariedad y transitoriedad. Andrés Bilbao (2000:70-79) hace referencia a varios aspectos de la flexibilidad: la relación de naturaleza transitoria entre trabajador y puesto de trabajo -que tiene relación con la existencia de un volumen de puestos de trabajo inferior a la demanda de trabajo-; la reducción del coste del puesto de trabajo -con salarios bajos vinculados a la noción de eficiencia-, así como la posibilidad de su sustitución para aumentar la productividad; la idea de que la desregulación de las relaciones laborales está vinculada a una mayor eficacia del crecimiento económico; y, por último, la desaparición de formas colectivas de negociación e individualización de las condiciones laborales, como consecuencia de desregulación de relaciones laborales y segmentación del mercado de trabajo.

Asimismo, convendría matizar que la flexibilidad no afecta por igual a todos los asalariados. Aquellos sectores con capacidad de negociación y presión siguen manteniendo una forma de empleo estable. Es en aquellos sectores con menos capacidad de negociación y de presión donde se acentúa la tendencia hacia la precariedad. La fuerza de trabajo está dividida en un núcleo de empleados estables y cualificados en torno al cual gravita una gran masa de trabajadores periféricos, en especial los jóvenes (Gorz, 1992: 28).

En países como España, es posible tener niveles tan altos de precariedad y temporalidad (aproximadamente un tercio de los contratos son de carácter temporal) por la existencia de un pacto intergeneracional implícito entre personas mayores y personas más jóvenes que mantiene los derechos de estabilidad de los trabajadores mayores mientras se los niega a los jóvenes para aminorar el ritmo de desplazamiento de sus antecesores (García Serrano, Garrido y Toharia, 1999: 38-41)

Esta afirmación se sustenta en la observación de la existencia de un gran sector de trabajadores con estabilidad laboral y protección frente al despido -superior a la de los países de nuestro entorno- frente a los que sufren la temporalidad, que son jóvenes que acaban de ingresar en el mercado laboral y no pueden independizarse económicamente de sus familias. Esta es una de las causas que influyen en nuestras elevadas edades de nupcialidad y nuestra baja tasa de fecundidad. La familia española aminora muchas de las fricciones, tanto en el caso del empleo temporal y precario, como en el caso del desempleo.

Parece, por tanto, existir una línea divisoria entre los que tienen libertad de movimientos y previsibilidad -los inversores, los que demandan fuerza de trabajo- mientras que, para otros -trabajadores-, lo que les espera es un destino cruel, salpicado de inestabilidad, despido e incertidumbre (Bauman, 1999).

3. Algunas consecuencias para nuestras vidas

Algunas de las consecuencias que, para nuestras vidas, tienen estos cambios son: la destrucción de la duración del tiempo; la pérdida de la fraternidad y continuidad en los lazos sociales; el socavamiento de la ética del trabajo -que suponía el aplazamiento de la gratificación y la autodisciplina para obtener objetivos a largo plazo-; y, por último, la asunción de riesgos como sustitutos del compromiso institucional (Sennett, 2000).

3.1. La destrucción de la duración del tiempo

Al parecer, una de las características de nuestro actual modo de vida es la pérdida de las ideas de pasado y de futuro; ya sólo cuenta el presente. Se vive en el corto plazo, en la falta de duración -de relaciones, de emociones. Frente a la visión moderna de la realidad y su búsqueda de orden, junto con la existencia de compromisos a largo plazo -por ejemplo, trabajo estable-, surge una manera radicalmente opuesta de ver la realidad. Se va perdiendo la conciencia de construir una definición social de acuerdo con unos objetivos que se mantienen a lo largo de toda la vida y surge la posibilidad de adoptar identidades cambiantes en muchas parcelas de nuestra existencia. La visión flexible de la identidad hace de la movilidad constante algo deseable y de la estabilidad en las relaciones humanas algo poco práctico; de ahí que la forma de relacionarse se pueda llamar conexionista (Boltanski , 2002).

3.2. Pérdida de la fraternidad y continuidad en los lazos sociales

Una de las consecuencias de la destrucción de la duración del tiempo puede ser la fragilidad de los vínculos que se establecen con otros seres humanos. Como ocurre en la lógica temporal de los grupos de trabajo y de la relación laboral en general, en las relaciones sociales parece haber calado también esta forma de relacionarse, básicamente eventual y superficial. Además, esto va unido al individualismo exacerbado que reina en nuestros días -que, probablemente, también guarda relación con la disolución de los compromisos de clase y la fragilidad del vínculo con el trabajo. Ya el pensamiento liberal ilustrado concebía al sujeto como individuo libre y autónomo (Prieto, 2000). En la sociedad posmoderna se acaba por consumir el ideal moderno de la autonomía individual, al romper con la organización disciplinaria-coercitiva (Lipovetsky (1986).

La emancipación de la moral burguesa, con su ambivalencia, complejidad, incertidumbre, eliminación de obstáculos para la movilidad, no dejarse captar por instituciones, no ejercer dominación jerárquica sobre otros significa para muchos, el sacrificio de la personalidad (Sennett, 2000); el individuo "ligero" tiene que sacrificar parte de sí mismo para adaptarse al cambio constante (Boltanski, 2002:183).

Como consecuencia de esto, las personas encuentran dificultades para definir quiénes son. El trabajo ya no es vehículo primordial de definición de nuestras identidades. Tras eslóganes como el famoso "redecora tu vida", ¿qué se esconde? Tal vez ya no sepamos quiénes somos, tal vez ya no tengamos proyectos vitales, tal vez hayamos perdido la conciencia de hacia dónde se dirigen nuestras vidas.

En este contexto, la familia también se ha vuelto flexible, cambiante, surgiendo nuevas formas como familias monoparentales, parejas de hecho, parejas de homosexuales, hijos de varios matrimonios; también la sexualidad se ha liberado en muchos casos de sus limitaciones reproductivas e incluso amorosas (Bauman, 2001). Para Roger Sue (2002), se puede hablar incluso de "desintegración global del vínculo social".

3.3. El socavamiento de la ética del trabajo

Hay quien piensa que se ha pasado de la ética del trabajo a la estética del consumo (Bauman, 1999, 2003). El consumo parece ser un modo más adecuado de generar identidades flexibles y susceptibles de ser redefinidas, pues la carencia de rutina y un estado de elección permanente constituyen tanto las virtudes como los requisitos indispensables para convertirse en auténtico consumidor (Bauman, 2003:43-53); el consumidor ideal no debe comprometerse ni aferrarse a nada. Antes, en la etapa industrial de la modernidad, se podía decir que vivíamos en una "sociedad de productores", donde reinaba una ética del trabajo que significaba,

entre otras cosas, el aplazamiento de la gratificación (Sennett, 2002: 390). Actualmente, en lo que Bauman llama "segunda modernidad", vivimos en una "sociedad de consumidores", y es la demanda la que marca el proceso productivo, el crecimiento económico. Frente al trabajo como herramienta para construir una identidad social para toda la vida, hoy los empleos permanentes son una excepción; la flexibilidad exige que la identidad pueda ser cambiada a corto plazo. La flexibilidad laboral deshace la ética del trabajo, al perderse la constancia y la rutina, la responsabilidad de la patronal, los derechos adquiridos -como estabilidad laboral y niveles de ingresos-; desaparece, con ello, el apego al trabajo y a la empresa.

Se puede hablar de deserción de los valores y finalidades sociales, de ética hedonista y materialismo exacerbado como manifestación última de una ideología individualista que surge con las transformaciones en el consumo, escogiendo, a través de él, un modo de vida. Hay un desplazamiento, pues, del trabajo como modo de construir identidades al consumo, mucho más cambiante. Cada vez más hay más formas de consumo -de información, de objetos, de deportes, de viajes, de música. Se puede contraponer la rígida era moderna a la actual era, época de flexibilidad y diversificación de elecciones privadas (Lipovetsky, 1986).

3.4. Asunción de riesgos como sustitutos del compromiso institucional

Además de vivir en una sociedad en la que se han multiplicado los riesgos -que antes, en gran medida, se podían prever y eran financiados por los Estados del bienestar-, en el momento actual, la responsabilidad ante ellos ha sido transferida al individuo (Beck, 2002a). La pérdida de dominio sobre el presente puede conducir a que no queramos comprometernos con un futuro que no podemos controlar y que es cada vez más incierto -ya que no nos podemos proyectar en él más que desde el temor-, lo que dificulta el afán de transformación de la realidad, así como la movilización política.

Algunas (in)conclusiones

Para Gilles Lipovetsky (1986), el diagnóstico no puede ser más sombrío. Vivimos en la era del vacío. Padece una patología, que consiste en un vacío interior, en incapacidad de sentir, en aspirar al desapego emocional y evitar la estabilidad de las relaciones. No existe el compromiso, no queremos depender afectivamente de los demás. Este pensador coincide, en gran medida, con Richard Sennet, cuando habla de "corrosión del carácter", con Luis Enrique Alonso, cuando habla de pérdida de la idea de ciudadanía o con Zigmunt Bauman, cuando habla de "sociedad individualizada". Son distintas maneras de expresar un malestar similar.

Sin embargo, existen otras líneas de pensamiento que no dibujan un panorama tan sombrío. Es el caso de Ulrich Beck (2002a:13-20) que, aunque reconoce que la ética de la autorrealización y logro individual es una corriente poderosa en nuestras sociedades occidentales, piensa que vivimos una época más moral que las anteriores y cree ver en ello la base para crear un "nuevo cosmopolitismo". Para este autor, hoy día se tienen sentimientos más apasionados y morales sobre una amplia gama de cuestiones, desde el trato al medio ambiente y a los animales hasta el género, la raza y los derechos humanos en el mundo. Una de las soluciones posibles para algunos de nuestros problemas es el establecimiento de una renta mínima garantizada como un *sine qua non* de una república política de individuos que crearán una sentimiento de cohesión mediante el compromiso público.

En efecto, podríamos ser menos críticos con el hecho de que la ética del trabajo se haya visto socavada y surjan nuevos modos de construir la identidad y buscar la satisfacción personal que, por otra parte, no tienen necesariamente por qué pasar por el consumismo. Si de verdad es cierto que cada vez se genera más pro-

ductividad con menos trabajo, habría que plantearse una redistribución de la riqueza que nos permitiera trabajar menos a todos. La ética del trabajo, que considera que éste es un deber moral y social, también es una construcción social propia de un momento histórico concreto y ha sido, durante mucho tiempo, una manera de justificar la explotación de la clase trabajadora (Santos y Poveda, 2002).

Por otro lado, el trabajo asalariado es tan sólo una de las maneras posibles de definir el concepto trabajo. Lo que nosotros llamamos "trabajo" es una invención de la modernidad. La manera de definirlo, practicarlo y situarlo en el centro de la vida individual y social ha sido una invención del industrialismo. Así, por ejemplo, según nuestra actual idea de lo que es el trabajo, éste no abarca las labores que, diariamente, realizamos para mantener y reproducir nuestras vidas (Gorz, 1995:25).

Si el trabajo asalariado, a partir de un momento histórico concreto, se construyó como fuerte vehículo de cohesión social, ¿por qué no se pueden buscar nuevas formas de cohesionar a la sociedad, que posiblemente pasen por redefinir la noción de trabajo, y generar nuevas formas de compromiso y solidaridad?

En cualquier caso, nos parece discutible cuestionar la centralidad del trabajo asalariado en nuestra sociedad, cuando la mayoría de nosotros dedicamos buena parte de nuestro tiempo y de nuestras energías a él, por evidente que sea el enorme cambio que ha experimentado respecto a momentos históricos anteriores. Según algunas encuestas realizadas en torno a los valores y significados que se le otorgan al trabajo, hoy día se espera más de éste como modo de realización personal y de existencia social que en el pasado, y sólo es superado, como valor, por la familia, encontrándose por delante de la amistad, el ocio y la religión. También -argumenta- una de las formas de saber lo importante que sigue siendo el trabajo remunerado para las personas es observarlas cuando se ven privadas de él (Bouffartigue, 1996:101).

En una línea similar se viene reflexionando desde hace tiempo en ámbitos aparentemente ajenos a las ciencias sociales. Por ejemplo, en el cine, en películas como la ya clásica *Los lunes al sol* (2002), dirigida por Fernando León de Aranoa, se nos presentaba, en términos cotidianos, la tragedia de las personas que se ven sometidas a una situación de desempleo. Laurent Cantet, en *L'emploi du temps* (2001) narraba la historia de un padre de familia que finge no haber perdido su puesto de trabajo. Un argumento muy similar puede encontrarse en *La vida de nadie*, de Eduard Cortés (2002). En la filmografía de Ken Loach abundan también las referencias a las tribulaciones de la clase obrera británica (*Raining stones*, 1993; *The navigators*, 2001).

Por ello, concluimos nuestra reflexión tomando prestadas unas palabras de Luis Enrique Alonso que constituyen un excelente recordatorio de que el trabajo no es, ni muchísimo menos, algo que se esté extinguiendo, o algo de lo que ya no merezca la pena hablar y que el verdadero problema es que se ha ido perdiendo la idea de ciudadanía y de bienestar colectivo. Es en ese contexto en el que se sitúa la flexibilidad laboral como nueva arma de explotación: "es tristemente paradójico que se difunda, con tanta alegría, el discurso del fin del trabajo cuando los horarios reales del mismo muchas veces se amplían exageradamente de manera tácita o expresa; cuando las condiciones de turbulencia en el mercado de trabajo son de todos conocidas; cuando el pánico social al desempleo y a la exclusión social está generalizado; cuando la imposibilidad juvenil de insertarse en un mundo laboral estable es moneda de uso corriente; y cuando existen, además, problemas evidentes para estabilizar los horizontes laborales de gran parte de la población, experimentándose con ello el desencaje -en forma de constante cambio de situación salarial- de las vidas y de las biografías laborales" (Alonso, 1999:203).

Bibliografía:

- Alonso, L.E. (2000): *Trabajo y Posmodernidad. el empleo débil*. Madrid, Editorial Fundamentos.
- Alonso, L.E. (1999): *Trabajo y ciudadanía*. Madrid, Editorial Trotta.
- Bauman, Z. (1999): *La globalización. Consecuencias humanas*. México, FCE.
- Bauman, Z. (2001): *La sociedad individualizada*. Madrid, Cátedra.
- Bauman, Z. (2003): *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona, Gedisa.
- Beck, U. (2000): *¿Qué es la globalización? : falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Barcelona, Paidós.
- Beck, U. (2002a) *La sociedad del riesgo global*. Madrid, Siglo XXI.
- Beck, U. (2002b): Libertad o capitalismo: el incierto futuro del trabajo. *El País*, 24 de febrero de 2002.
- Bilbao, A. (2000): Trabajo, empleo y puesto de trabajo, en *Política y Sociedad*, nº 34. Mayo-agosto 2000. Universidad Complutense de Madrid, pp. 69-81.
- Boltanski, Luc-Chiapello, E. (2002): *El Nuevo Espíritu del Capitalismo*. Madrid, Akal.
- Bouffartigue, P. (1996): "¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?", en *Sociología del Trabajo*, nueva época, nº 20, invierno de 1996/1997, pp. 91-110.
- Bourdieu, Pierre (2000): *Contrafuegos*. Barcelona, Anagrama.
- Castells, M. (1994): Flujos, redes e identidades: una teoría crítica de la sociedad informacional, en Castells, M. et al: *Nuevas perspectivas críticas en educación*. Barcelona. Paidós.
- Castells, M. (2001a): *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Vol. 1: La sociedad red . Madrid, Alianza.
- Castells, M. (2001b): *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Vol. 3: Fin de milenio. Madrid, Alianza.
- Coller, X. (1997): *La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*. Centro de Investigacions Sociológicas. Madrid, Siglo XXI.
- Estefanía, J. (1996): *La nueva economía, la globalización*. Madrid, Debate.
- García Serrano, C., Garrido, L. y Toharia, L. (1999): Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes, en Miguélez, F. y Prieto, C (dir, y coord.) (1999): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI, pp. 23-50.
- Gorz, A. (1992): La declinante relevancia del trabajo y el auge de los valores post-económicos, en *El socialismo del futuro*, nº 6, 1992, pp. 25-31.
- Gorz, A (1995): *Metamorfosis del trabajo*. Madrid, Sistema.
- Lipovetsky, G.(1986): *La era del vacío. Ensayo sobre el individualismo contemporáneo*. Barcelona, Anagrama.
- Macridis, R.C. y Hulliung, M.L. (1998): *Las ideologías políticas contemporáneas*. Madrid, Alianza Editorial. Madrid.
- Martín Artiles, A. (1999): Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral, en Miguélez, F. y Prieto, C (dir, y coord.) (1999): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI, pp. 79-100.
- Mattelart, A. (2000): *Historia de la utopía planetaria*. Barcelona, Paidós.
- Morgenstern, S. (2000): La crisis de la sociedad salarial y las políticas de formación de la fuerza de trabajo, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 6, nº11, pp. 117-148.

- Polanyi, K (1989): *La gran transformación*. Madrid, La Piqueta.
- Prieto, C. (2000): Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis), en *Política y Sociedad*, nº 34. Mayo-agosto 2000. Universidad Complutense de Madrid, pp. 19-32.
- Santos, A y Poveda, M. (2002): *Trabajo, empleo y cambio social*. Valencia, Tirant lo Blanch.
- Sennett, R. (2000): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, Anagrama.
- Sennett, R. (2002): Trabajo y tiempo en el siglo XXI, en coord. ed. Jérôme Bindé. *Claves para el Siglo XXI*. Ediciones Unesco. Madrid, Editorial Crítica, pp. 387-390.
- Sue, R. (2002): Trabajo, sociedad y los nuevos usos del tiempo, en coord. ed. Jérôme Bindé. *Claves para el Siglo XXI*. Ediciones Unesco. Madrid, Editorial Crítica, pp. 391-395.
- Taibo, C. (2002): *Cien preguntas sobre el nuevo desorden*. Madrid, Suma de Letras.