

28 MESES DESPUÉS. REFLEXIONES SOBRE EL ROL DEL DESEMPLEO EN LA RECUPERACIÓN EN CANARIAS

David Stendardi
Universidad de La Laguna
dstendar@ull.es

RESUMEN

El artículo analiza el desempleo como sujeto activo de la transformación de la relación salarial en Canarias. Los efectos del ejército de reserva masivo, durante los años más duros de la crisis económica, han sido evidentes en la metamorfosis del trabajo, introduciendo innovaciones en la relación entre empresarios y empleados. La reelaboración del material del estudio del caso de un polígono en la isla de Tenerife nos propone elementos de reflexión sobre las características de la recuperación económica en Canarias. En esta óptica, empleados y empleadas, sobrevividas a la amenaza del paro y a la catástrofe colectiva de las relaciones laborales, se consideran fundamentales en la interpretación de la etapa actual de recuperación.

PALABRAS CLAVES: desempleo, relación salarial, trabajo.

ABSTRACT

«*28 Months Later. Considerations on the Role of Unemployment in the Economic Recovery in the Canary Islands*». This article analyzes unemployment as an active subject in the wage relationship in Canary Islands. The consequences of the massive reserve army of labour, during the hardest years of the economic crisis, have been more than clear on the metamorphosis of work, making innovations in the relation between employers and employees. The elaboration of the material from the case study of an industrial area of Tenerife gives us key elements for the critical reflection on the economic recovery in Canary Islands. In this context, workers who survived the unemployment threat and the catastrophe of the labour relations are considered essential for the understanding of the present recovery period.

KEYWORDS: unemployment, wage relationship, work.

Las categorías zombis son categorías vivas-muertas que rondan por nuestras cabezas y pueblan nuestra visión de realidades que no dejan de desaparecer (Beck, 2002: 14).

INTRODUCCIÓN

28 meses después del «final» de la crisis en Canarias. Hemos elegido esta fecha simbólica para evocar los escenarios postapocalipsis de dos conocidas y exitosas películas de horror-ciencia ficción: *28 días después* (D.Boyle, 2002) y *28 semanas después* (Juan Carlos Fresnadillo, 2007)¹.

Desde otra perspectiva, la cita de Beck que abre el artículo nos invita a reflexionar críticamente sobre algunas de estas categorías y conceptos de análisis «vivos-muertos» y sobre la posibilidad de recuperarlos, renovarlos y aplicarlos para la comprensión del momento presente.

El reto de este trabajo es analizar el estado «postapocalíptico» de la relación salarial a través de un concepto que algunos han dado por muerto, pero que bajo nuestra óptica ha demostrado estar vivo o, por lo menos, resucitado (actualizándose) y es probablemente una de las mejores herramientas teóricas para comprender los procesos actuales de transformación del trabajo en Canarias/España: el ejército de reserva.

El último informe de la OCDE nos habla de una recuperación económica «sólida» para España, aunque admite que los niveles de desempleo (y los bajos salarios) impiden que esta recuperación sea inclusiva².

En este artículo proponemos una interpretación en la que el desempleo masivo, más que el efecto transitorio de la «Gran Recesión» o consecuencia de una recuperación económica incompleta (y compatible con el planteamiento del informe OCDE), es un fenómeno socioeconómico protagonista en la transformación del empleo y de las relaciones laborales en Canarias y en España. En general, la crisis económica ha radicalizado y acelerado la metamorfosis del trabajo, siendo el desempleo un factor central, no solo para la comprensión de las características del trabajo durante la crisis sino también para entender la «salida» española.

Analizando los años más duros de la crisis nos hemos dado cuenta de que el desempleo masivo «hace daño» (Sanchis, 2014) no solo a los parados, sino también a los que se han definido erróneamente como segmentos *privilegiados* del mercado laboral. En otras palabras, hemos estudiado y presentaremos los efectos que el actor socioeconómico desempleo masivo tiene en el desequilibrio de la relación salarial, en la base de la nueva organización del empleo.

¹ En ambas películas se desarrolla más o menos la misma trama: un apocalipsis zombi provocado por un virus ha diezmando la población de Inglaterra; los pocos supervivientes buscan huir y sobrevivir a la catástrofe.

² «Mejorar el funcionamiento del mercado laboral y reforzar el conjunto de las habilidades de los trabajadores españoles será fundamental para conseguir que el crecimiento sea más inclusivo y para mejorar el bienestar» (OCDE: 2017: 33).

A partir de 2008 la crisis económica global, agravada por las condiciones estructurales de la economía española y por la aplicación europea y española del fundamentalismo neoliberal, ha provocado una situación dramática en el mercado de trabajo nacional³. Añadimos que Canarias ha registrado los peores datos (paro superior al 30%) en un contexto ya desastroso y tenemos que replantearnos el peso específico que esta componente tiene en el modelo explicativo de la metamorfosis de la relación salarial.

Nos hemos concentrado en la interpretación que los mismos sujetos (los empleados de las empresas estudiadas) dan a la dimensión del desempleo y hemos encontrado un aspecto clave. El discurso se construye en muy buena medida alrededor del miedo al desempleo: no es un elemento contextual sino un actor protagonista en las transformaciones.

El polígono industrial estudiado y en general la Comunidad Autónoma de Canarias (el análisis se podría extender con matices a la totalidad de España) representan lugares tristemente privilegiados para estudiar el fenómeno del desempleo a causa de sus dimensiones *masivas*.

El carácter multitudinario del desempleo hace que la masa de desempleados, que están físicamente fuera de las empresas, entre en los lugares de trabajo de varias maneras. Con este objetivo parece pertinente resucitar un concepto muy claro: el de «ejército industrial de reserva». El concepto marxista de ejército industrial de reserva nace en un contexto muy diferente, en los orígenes del sistema capitalista, pero se aplica a nuestro estudio. Explicaremos la presión enorme que sufren los empleados/ocupados considerando sus reacciones (principalmente el miedo) y las formas en las que esta presión entra en las empresas.

Este artículo nace de la lectura y reelaboración de una parte de los datos recogidos durante la investigación empírica⁴ de la tesis doctoral del autor (Stendardi, 2014) desarrollada en los años duros de la «crisis» (2012-2013). A día de hoy, después de más de 2 años de crecimiento del PIB canario, en los tiempos de la anunciada «salida» de la crisis, es oportuno reflexionar una vez más sobre el alcance de las transformaciones ocurridas en el empleo y en la relación salarial durante los largos años de la Gran Recesión.

El artículo se abre con un breve análisis de las herramientas conceptuales que se usan en la interpretación. El análisis de la investigación empírica se centrará en el discurso de los empleados, aunque se presentará sintéticamente el escaso material sobre el tema del desempleo que hemos obtenido de las entrevistas a los empresarios. Finalmente, se concluirá con la sistematización de las ideas presentadas y su relación con el tipo de empleo flexible que se va configurando en Canarias

³ Cinco millones de parados (alrededor del 26% de la población activa) es una cifra que evoca escenarios catastróficos y que, de manera clara, tiene un impacto indudable en las transformaciones del trabajo.

⁴ El lugar de estudio es un polígono industrial de empresas pequeñas y medianas, situado en la zona metropolitana de la isla de Tenerife.



y que fundamenta uno de los aspectos específicos de la vía española (canaria) de la «salida» de la crisis.

EJÉRCITO DE RESERVA MASIVO Y DESEMPLEO EN TENERIFE

Ahora bien, si la existencia de una superpoblación obrera es producto necesario de la acumulación o del incremento de la riqueza dentro del régimen capitalista, esta superpoblación se convierte a su vez en palanca de la acumulación del capital, más aún, en una de las condiciones de vida del régimen capitalista de producción. Constituye un ejército industrial de reserva, un contingente disponible, que pertenece al capital de un modo tan absoluto como si se criase o mantuviese a sus expensas (Marx, 1976: 545).

La idea original de Marx sobre el ejército industrial de reserva se basa en dos características fundamentales: a) es una *consecuencia* inevitable del sistema capitalista en tanto que es «producto necesario de la acumulación», y b) es al mismo tiempo *condición* necesaria para la acumulación de capital. En otras palabras, el capitalismo produce por su mismo funcionamiento una cantidad (mayor o menor según las fases del ciclo económico) de desempleados. Al mismo tiempo, este «contingente disponible» es imprescindible para el proceso de acumulación.

La cuestión de la inevitabilidad del desempleo en el sistema capitalista ha sido bastante debatida y ha permanecido abierta a lo largo de la historia económica. Las escuelas y doctrinas económicas han sostenido tanto la posibilidad de la eliminación del desempleo (el pleno empleo keynesiano) como su completa e interesada aceptación (la tasa natural de desempleo neoclásica). Por otro lado, podríamos admitir que la ausencia de empleo o, si queremos, el excedente permanente de mano de obra existe antes del capitalismo. O alternatively, aceptar que el desempleo precede conceptualmente e históricamente al empleo, centrándonos en las «vidas sin salario» como concepto explicativo del mercado libre. El proletario en este sentido «no es un sinónimo de “trabajador asalariado” sino de desposeimiento, expropiación y dependencia radical del mercado». (Denning, 2011: 79)

En relación con nuestra transformación del trabajo contemporánea, Bourdieu, en su análisis del neoliberalismo (Bourdieu, 1998), sostiene que la imposición del modelo neoliberal se basa en una individualización de la relación laboral y que la condición imprescindible, el pilar que sostiene el sistema, es justamente el desempleo⁵.

En nuestro caso, más que analizar las características de los desempleados nos interesa comprender los efectos que un ejército de reserva tan numeroso provoca

⁵ «El fundamento último de todo este orden económico es la violencia estructural del desempleo, de la precariedad y de la amenaza de la suspensión. La condición del funcionamiento armonioso del modelo micro-económico individualista es un fenómeno de masa: la existencia del ejército de reserva de los desempleados» (Bourdieu, 1998).

en las transformaciones del trabajo. Por lo tanto, la segunda característica de la elaboración conceptual de Marx sobre el ejército industrial de reserva es, bajo nuestra óptica, todavía más pertinente en cuanto nos lleva a reflexionar sobre la función (o, si se prefiere, los efectos) del ejército industrial de reserva: *palanca imprescindible de la acumulación de capital*.

Fred y Harry Magdoff definen los trabajadores desechables y el ejército de reserva como «arma constante y eficaz contra los trabajadores» (Magdoff y Magdoff, 2005). En otras palabras, el ejército de reserva tendría una función precisa en el capitalismo: la de mantener bajos los costes laborales y disciplinar a los trabajadores. Los desempleados disponibles para, llegado el caso, «sustituir» a los empleados han facilitado una sumisión más o menos generalizada de la fuerza de trabajo a lo largo de la historia del capitalismo. Como explica Rodríguez Guerra: «El ejército de reserva es muy útil para disciplinar y ablandar al conjunto de la fuerza de trabajo y hacer que sus exigencias no se salgan por lo general del marco de lo que el capital tomado globalmente puede permitirse para mantener o aumentar su tasa de beneficio» (Rodríguez Guerra, 2001: 272).

Perry Anderson, a su vez, al analizar la historia del neoliberalismo llega a la conclusión de que la creación, auspiciada por los teóricos neoliberales, de un batallón de desempleados es una estrategia política para disminuir el poder de los sindicatos (Anderson, 2001).

Está claro que la difusión del neoliberalismo conlleva el abandono formal y sustancial del objetivo del pleno empleo. Por lo menos en el corto plazo, la creación de un ejército de reserva, según el programa neoliberal, se convierte en una solución de los «problemas» provocados por el pacto keynesiano (Mishra, 1989). Una solución (no la única) de carácter polivalente: asegura la rentabilidad del capital, debilita los sindicatos, impone a los trabajadores la aceptación de la flexibilidad, crea las condiciones para consentir recortes a los derechos sociales de ciudadanía (Rodríguez Guerra, 2013)⁶.

El ejército de reserva adquiere el carácter de normalidad en el funcionamiento del sistema. Es una realidad *natural*, que varía en su alcance con las fluctuaciones del ciclo económico, que no se puede y no se debe eliminar. Es una de las ideas fuertes del neoliberalismo por razones bien explicadas por M. Kalecki:

Efectivamente, bajo un régimen de pleno empleo permanente, el *despido* dejaría de desempeñar su papel como medida disciplinaria. La posición social de los jefes se menoscabaría, y crecería la conciencia de clase de los trabajadores y su confianza en sí mismos. Las huelgas podrían lograr incrementos salariales y mejoras en las

⁶ Señala Harvey que el alto desempleo se utilizó conscientemente en la Gran Bretaña de Thatcher para debilitar a los sindicatos: «Alan Budd, el principal asesor económico de Thatcher, admitió más tarde que “la política de los años ochenta de combatir la inflación estrangulando la economía y el gasto público fueron una cobertura para derrotar a los trabajadores” y crear así “un ejército industrial de reserva” que socavaría el poder de los sindicatos y permitiría a los capitalistas obtener después grandes beneficios» (Harvey, 2012: 19).

condiciones laborales crearían tensiones políticas [...] los líderes empresariales valoran más *la disciplina en las fábricas y en la estabilidad política* que los beneficios. Su instinto de clase les dice que desde su punto de vista el pleno empleo duradero es poco razonable y que el desempleo es parte integrante de un sistema capitalista *normal* (Kalecki, 1977: 162).

El ejército de reserva, aunque sea habitualmente reducido (hasta ahora) en situaciones de crecimiento económico, juega de todos modos este papel de regulador de la mano de obra: su presencia es una amenaza omnipresente a las personas empleadas. No se trata solo de una disponibilidad directa para sustituir al trabajador (la sustitución puede producirse o no), sino también de los efectos indirectos que esta posibilidad de sustitución conlleva tanto sobre los salarios como sobre las condiciones de trabajo: si hay alguien dispuesto a trabajar más por menos dinero y condiciones de trabajo menos exigentes, se frenarán y modularán las demandas de mejora de las personas empleadas.

En situaciones extraordinarias, como la que caracteriza el entorno de nuestro caso de estudio, cuando el desempleo adquiere el carácter masivo, el ejército de reserva no se limita a las funciones de mantenimiento del *statu quo*, sino que *actúa como agente de la transformación*. En otras palabras, si un desempleo «natural» en un momento de bonanza económica tiene el efecto de control de la fuerza de trabajo y de limitación de sus pretensiones, en un momento de crisis, con niveles de desempleo extraordinarios, la amenaza de sustitución se vuelve un instrumento al servicio de la introducción de cambios favorables al capital. Es también gracias a la presencia de millones de parados que los empleados aceptan el empeoramiento de su situación laboral y recortes de derechos y salarios.

Por lo tanto, el «arma en contra de los trabajadores» se puede usar tanto para controlar una situación como para introducir innovaciones en contexto de crisis, que es lo que hemos observado en los años de la Gran Recesión y que sigue desarrollándose a día de hoy. Las posibilidades de transformación del sistema y su elasticidad se apoyan también en la masa de desempleados: «Se trata de un aspecto de importancia crucial para el funcionamiento del capitalismo como sistema, ya que permite a los capitalistas individuales cambiar de rumbo con rapidez en respuesta a unas cambiantes condiciones económicas» (Magdoff y Magdoff, 2005: 74). Aceptando estas premisas, y considerando la presencia de un ejército de reserva masivo, tanto a nivel local como a nivel nacional, como un actor colectivo que participa (involuntariamente) en la transformación del trabajo/empleo, vamos a analizar a fondo *cómo* se configura esta influencia sobre el proceso transformativo.

Está claro que las cifras astronómicas del desempleo actúan, a nivel macro, sobre la política económica (europea, estatal y regional), sobre las políticas sociolaborales, sobre el derecho del trabajo y sobre el mismo Estado de bienestar como síntesis de todo ello. Está además muy claro cómo un ejército de reserva tan imponente influye sobre el desarrollo de la negociación colectiva (Ruesga Benito *et al.*, 2007). Y está también más que claro que la presencia de un paro masivo actúa en contra del conjunto de los trabajadores, frenando la acción colectiva (debilitando claramente a los sindicatos) y ablandando la resistencia a las políticas neoliberales de

mercantilización del trabajo. Uno de los resultados más evidentes de los cambios en la negociación colectiva de la etapa neoliberal es el aumento de la desigualdad salarial (Rodríguez Guerra, 2013; Glassner y Bernachak, 2012).

En Canarias y, más en general, en España la transformación de la negociación colectiva se inserta en un más amplio proceso de reforma del derecho del trabajo que hemos denominado *reforma permanente* (Stendardi, 2014). Un progresivo camino de flexibilización de la legislación laboral que empieza en los años 80 y que se orienta hacia la desregulación de la relación laboral.

Presentamos un esquema-resumen que ilustra las etapas de esta trayectoria hacia la flexibilidad sin reglas:

TABLA 1. LAS ETAPAS DE LA FLEXIBILIZACIÓN		
ETAPA DE LA REFORMA PERMANENTE	CARACTERÍSTICAS	FLEXIBILIZACIÓN
1.ª etapa (años ochenta)	Temporalización	En la entrada
2.ª etapa (años noventa)	Flexibilidad en el proceso de trabajo	En la entrada, interna, funcional, organizativa
3.ª etapa (años dos mil)	Flexibilidad de despido	En la salida
4.ª etapa (en desarrollo)	Reregulación múltiple	Flexibilidad múltiple irrestricta

La última etapa, actual, apunta a la flexibilidad múltiple e irrestricta, una nueva regulación de la relación laboral absolutamente favorable al capital.

Finalmente, la investigación empírica nos permite estudiar el fenómeno a nivel micro, desde dentro, o sea, desde el efecto que esta masa de parados tiene sobre los empleados de un polígono. La presión del ejército de reserva actúa sobre los trabajadores a nivel individual y colectivo, directo e indirecto. Hace que cambie la actitud en el trabajo, la percepción del trabajo y, en general, el mismo trabajo; la presencia del ejército de reserva se convierte en una pieza imprescindible para entender y explicar la transformación.

EL MIEDO Y LA SUERTE: LA PRESIÓN DEL DESEMPLEO SOBRE LOS EMPLEADOS

El discurso empresarial moderno exige otra cosa y más, una disponibilidad constante y, en última instancia, una conversión total a los valores empresariales. El miedo al despido acentúa todavía más esta sobredeterminación de la relación con el trabajo que juega durante el trabajo y a la vez fuera de él (Castel, 2010: 84).

Hemos reelaborado el abundante material recogido en la investigación empírica en las empresas de un polígono industrial situado en el área metropolitana de Tenerife con la idea de presentar las ideas y las interpretaciones de los empleados sobre las consecuencias del desempleo en su trabajo diario. La técnica de investigación conjuga entrevistas semiestructuradas con la observación participante y los datos de un breve cuestionario que aporta información sobre las características de la fuerza



de trabajo del polígono. Las preguntas que surgen del marco teórico de referencia, que hemos sintetizado en el anterior apartado, son las siguientes:

- 1) ¿Cómo entra la presión del desempleo en la empresa?
- 2) ¿Cómo el ejército de reserva masivo cambia el comportamiento de las empresas en las relaciones laborales y en la organización del trabajo?
- 3) ¿Cómo el miedo inducido por el paro masivo influye sobre los trabajadores?

En primer lugar (1), queremos explicar los canales a través de los cuales la presión del ejército de reserva entra en la empresa y cómo esta presencia se materializa contaminando las relaciones laborales y el desarrollo diario del trabajo. Más que de una aparición repentina, anticipamos que se trata de una presión que ha crecido de manera exponencial y que los canales de transmisión son variados y transversales.

En segundo lugar, tenemos que determinar de qué manera los dos actores colectivos de la relación salarial, empresarios y trabajadores, transforman sus prácticas y su interpretación en/del proceso de trabajo. Por un lado, debemos concentrarnos en el comportamiento de las empresas (2) y, por el otro, en las secuelas que produce en los empleados, en su labor diaria y en sus percepciones, la incómoda presencia del ejército masivo de reserva (3). Vamos a dar una respuesta a las tres preguntas a través de la interpretación del discurso de las personas entrevistadas.

1) Como hemos dicho, las puertas de entrada de la presión del desempleo en las empresas son múltiples. El trabajador se ve rodeado de elementos y situaciones que le recuerdan continuamente la posibilidad de perder el trabajo y la presencia de miles de personas que podrían, teóricamente, sustituirlo en su puesto.

En primer lugar, no hay que olvidar que el empleado, si bien no tiene el control global de la actividad económica de la empresa, desde su perspectiva parcial puede intuir cómo va el negocio. Está claro que la crisis se nota en la bajada del volumen de trabajo, de las órdenes, de los clientes.

El tema es el preferido de los empresarios, que quieren hablar de crisis más que de desempleo:

Se está notando muchísimo. De la empresa pa fuera y de fuera hacia la empresa. Se nota muchísimo. De hecho nuestra empresa tenía... era el doble de lo que es ahora. Hemos reducido el negocio a la mitad. Y de la mitad que nos hemos quedado hemos reducido la tercera parte. Y de fuera hacia dentro se nota también. Por el consumo. El consumo ha bajado una barbaridad⁷ (entrevista I2 ED-H).

⁷ Explicamos brevemente la nomenclatura y clasificación de las entrevistas: el primer código ej. I2 se refiere al número asignado a la empresa estudiada. El segundo código indica si está hablando un empresario (ED) o un empleado (EM). Finalmente identificamos con H el sexo masculino y con M el femenino.

Paralelamente, es inevitable que el empleado también se preocupe por los negocios de la empresa donde trabaja porque, al final, de eso dependen sus ingresos actuales y futuros y su posible entrada en la masa de reservistas desempleados:

Hombre, en el trabajo mío lo que se está notando es la falta de pago de los clientes, la falta de pago de la mercancía, eso va a influir porque si no cobran los clientes, no cobramos nosotros. Y son los clientes que han dejado ya a gente parada, han reducido plantillas. Nosotros de momento estamos bien, no hemos tenido reducción de plantilla por ese tema, pero me imagino que algún día si sigue el tema este así... nos tocará (entrevista I2 EM2-H).

El primer acceso de la presión del ejército de reserva lo encontramos en la situación económica particular de cada empresa en un contexto de crisis generalizada.

Además, la disminución de los negocios empresariales a menudo ha conllevado despidos o ERE (en las empresas más grandes): los que no han sido despedidos llevan el peso del recuerdo de estas reducciones de plantilla como una *amenaza real, viva y continua*. La reestructuración de las plantillas es un rasgo común a muchas de las empresas estudiadas; los despidos, a veces, se han realizado en momentos temporalmente distintos, en varias oleadas, y la reducción de la plantilla ha sido otras veces brutal (más del 50%).

Es muy probable que esta sea la entrada más directa de la presión del desempleo; el despido de un compañero, la plantilla reducida, los ERE, junto con la conciencia de que las cosas no van muy bien para las empresas, que han bajado la demanda y los clientes: la amenaza del despido se entrelaza, a veces, con la amenaza del cierre de la empresa.

La presencia del ejército de reserva, que se transforma en amenaza del despido, rodea al empleado, a su entorno, a sus relaciones sociales. Así que, aunque la empresa en la que trabaja resiste (hemos visto que casi todas han despedido últimamente), la percepción del desempleo se refuerza en las relaciones sociales:

Donde veo los cambios es en la situación de los compañeros, aquí en el trabajo. Porque a lo mejor alguien se ha quedado en el paro en la familia, y están preocupados, por situaciones familiares. Aquí no porque la empresa los que estamos en la plantilla es estable, no hay variaciones y hay gente que lleva aquí 20 años, pero lo notas en los compañeros, en su situación familiar, que el marido ha perdido el trabajo, con niños y cada uno con su situación. Pero personalmente me ha ido bien, hasta ahora, hasta la fecha. Porque te digo, hasta la fecha no me puedo quejar (entrevista I5 EM2-M).

Sean familiares, amigos o hasta familiares de compañeros de trabajo, los relatos sobre personas más o menos cercanas que han perdido el trabajo se repiten en varias entrevistas y crean una atmósfera de preocupación y miedo en las empresas y de incertidumbre sobre el futuro personal.

A esta atmósfera contribuye, a veces, el mismo paisaje del polígono industrial. La imagen de amplios locales vacíos y en alquiler confirma visiblemente la sensación de crisis y de precariedad de la situación. La dimensión territorial aparece en las palabras de los entrevistados:



Fatal. En el polígono se nota mucho. Han cerrado empresas. Aquí al lado han quitado varias tiendas, una zapatería que había en frente, una peluquería, se nota mucho. En el polígono (entrevista I4 EM1-M).

Finalmente, la presión del desempleo masivo entra en las empresas a través de los grandes medios de comunicación y de la opinión pública en general. El problema de la crisis económica ha llenado las páginas de los periódicos nacionales y locales y perdura en el centro del debate político. El «drama del desempleo» es una de las muchas expresiones periodísticas que se repiten para describir la situación.

Las noticias sobre la crisis y el aumento continuo del desempleo no han hecho más que confirmar la gravedad de la situación y los empleados que participan en la vida política tienen mucho que decir sobre las políticas del Gobierno, sobre las responsabilidades y explicaciones de la realidad económica.

Esto es lo que realmente está haciendo el jodido Gobierno, que no se está preocupando en fomentar nada, para intentar que la gente se pueda emplear. No está intentando hacer nada, sino está... con 400 euros a los trabajadores y esto es para taparle la boca. Si se intentara fomentar algún empleo, algo, algún puesto de trabajo o trabajo, el que está parado no se conformaría nunca con 400 euros (entrevista I1 EM1-H).

En general, se puede apreciar un desencanto común hacia la política, un rechazo frontal de las reformas laborales y una visión pesimista de la economía nacional y regional (entrevista I5 EM1-H). El análisis de las causas de la crisis es bastante lúcido y bien argumentado, sobre todo por lo que concierne a la temática de la burbuja inmobiliaria y el crecimiento «inimaginable» (entrevista I3 EM1-H) (irreal) que la precedió. Resumiendo, es la misma información y la participación política la que lleva a los empleados a chocar con el muro enorme del ejército de reserva masivo.

Tenemos por tanto tres *enlaces principales de interconexión* entre el empleo real y el desempleo potencial, que llegan a compartir la *atmósfera agobiante* del desempleo: las dificultades de las empresas y los despidos, el entorno (familiar, social, territorial) y la información-participación política de los mismos empleados.

2) El efecto principal de la entrada de la presión del desempleo es la *reconfiguración* de la relación entre empresarios y empleados. La transformación es particular en cada una de las partes de la relación, pero al mismo tiempo conlleva cambios importantes en la relación misma. Vamos a considerar, por razones de claridad explicativa, a empresarios y a trabajadores por separado.

Los empresarios hablan poco de esta problemática y, cuando lo hacen, se refieren casi exclusivamente a los costes económicos —descenso del consumo (entrevista I3 ED-M)—. Apenas mencionan lo que el alto desempleo y la crisis en general suponen para la empresa. Este hecho parece confirmar el acierto de Harvey acerca de que las políticas anticrisis puestas en marcha, que tienen como eje fundamental el debilitamiento del «poder» de los trabajadores y el empeoramiento de sus condiciones de empleo y salario, suponen una contradicción de difícil solución para el propio

capital: «Se ha superado una barrera para la acumulación de capital —la resistencia obrera— a expensas de crear otra, la insuficiencia del mercado» (Harvey, 2012: 21). Nuestros empresarios solo quieren hablar de este último problema ignorando que una de sus causas fundamentales está en su propia defensa de la «flexibilidad laboral».

Los trabajadores están de acuerdo entre ellos sobre el efecto más directo y más tangible del paro masivo: el cambio en el comportamiento de las empresas.

Las empresas se están aprovechando de que hay tanto paro. Las empresas no son tontas... Si es que en la calle hay tanto paro, aquí hago yo lo que me da la gana. Entonces lo que trato es: asustar el personal (entrevista II EM1-H).

En esta cita encontramos un resumen de varios elementos que otros empleados desarrollan más en profundidad. El primero es que las empresas se están «aprovechando» de la situación. Este aprovechamiento se materializa en dos direcciones, hacia la calle y hacia el interior de la empresa.

El empresario se beneficia de la abundancia del ejército de reserva porque puede contratar personal nuevo por un salario menor. Si hay muchos disponibles para trabajar, los sueldos que se ofrece bajan hasta donde permiten las normas que regulan el salario, y más allá, cambian la contratación, las categorías, las jornadas, los tiempos de trabajo. El empresario que necesita mano de obra, por lo tanto, obtendrá la tristemente famosa ventaja competitiva abaratando el coste del trabajo (entrevista I7 EM1-M, entrevista I5 EM2-M).

Además, la empresa puede decidir jugar la carta de la sustitución: despedir a empleados caros y remplazarlos por los reservistas, pagando menos. Y estos últimos aceptarán muy probablemente las condiciones que se les ofrecen:

Echan a los que llevan mucho tiempo con un contrato bueno, vamos, normal, los de antes y contratan gente por 4 duros. Es la ley de la oferta y la demanda. Que no hay empleo, que no hay nada..., la gente coge lo que tranca. ¡Coño, pues me agarro a esto! (entrevista II EM4-H).

Pero el aprovechamiento de la situación del mercado laboral y del ejército de reserva se expresa también dentro de la empresa, con la propia plantilla. Es el «asustar el personal» que permite un cambio de las condiciones de trabajo y una bajada de los salarios.

Sobre este último tema, ningún entrevistado admite que le hayan rebajado el sueldo⁸. Sin embargo, hay conciencia de que esto suele pasar:

Y luego lo poco que hay, donde antes te daban un sueldo normal, ahora si te pagan algo dices tú... bueno, con esto no pago ni siquiera la hipoteca, que es lo que me

⁸ La dificultad para obtener información sobre el sueldo es evidente. La impresión que tuvimos durante las entrevistas ha sido que el salario es argumento tabú, en todo caso confidencial, casi íntimo.



comentan también gente con estudios, gente con carreras... Donde antes ganabas 1200-1300 euros ahora ganas 800. Es que también se están aprovechando de la situación muchas empresas (entrevista I5 EM2-M).

La transformación del comportamiento empresarial no se limita a cuestiones de dinero. Lo que ha cambiado es también lo que se pide a los empleados que siguen trabajando, a *los supervivientes* a la crisis. El miedo a cruzar la línea roja y a verse confinado y perdido en el oceánico ejército de reserva es el arma usada en contra de los que están trabajando. Los empresarios piden más horas, más tareas, más dedicación, más implicación. La larga cita que presentamos explica muy bien la situación:

Hombre, la crisis ha transformado. Ha transformado lo que te comento..., que antes, no sé 20 personas que estábamos cada uno más..., como te digo..., tranquilos, porque por ejemplo: yo me encargo de los presupuestos, había una persona que se encargaba del papel, había otra persona que se encargaba de la contabilidad..., ahora todo te afecta a ti, estás más «activa», que antes también estabas activa pero ahora tienes más cosas y las tienes que hacer porque si no... te quitan a ti y ponen a otra persona... que haga lo mismo y por menos dinero... Yo creo que ha bajado el salario, el horario es más, y no tienes la opción de decir nada, porque, claro, tienes una familia, tienes tu casa... Entonces la gente que sigue trabajando está un poquito más... no insegura, sino que estás como... que haces lo que te manden..., o sea, dispuesta para hacer el doble, y si te lo mandan lo tienes que hacer (entrevista I9 EM1-M).

Por lo tanto, son dos los procesos de mutación en la acción de la parte empresarial: la bajada de los sueldos y el crecimiento de las exigencias respecto a las propias plantillas en términos de horario, tareas, cargas de trabajo. En otras palabras, se requiere (y se obtiene) un aumento de la productividad acompañado por una moderación salarial.

En esta anómala situación, las pequeñas empresas del polígono consiguen sobrevivir (tal vez de manera temporal) a la crisis de la demanda. Lo hacen a través de la paradoja de la rentabilización máxima de la mano de obra: el aumento de la implicación de los empleados se acompaña de una disminución del coste del trabajo.

Estos dos procesos son *transversales* a la población activa; es decir, involucran actualmente a empleados y a desempleados. La paradoja del aumento de la implicación por un precio menor solo es explicable si tomamos en consideración a empleado y a parado en su conjunto. Se reafirma una vez más la interpretación marxiana del desempleo: la absoluta pertenencia al capital del ejército de reserva (Marx, 1976).

3) Lo que hemos argumentado hasta ahora ya nos ha llevado a la conclusión de que, en los empleados del polígono, la consecuencia más importante del imponente ejército de reserva es el miedo. El miedo está relacionado con la situación económica general y con la amenaza real de perder el trabajo y de ingresar en la masa de desempleados. Prácticamente en todas las entrevistas se repiten las expresiones que remiten al campo semántico del miedo: asustado, preocupado, atemorizado.

Como hemos dicho, no se trata solo de un miedo general debido a la incertidumbre de la crisis económica sino de un miedo muy personal de perder la única

fuentes de ingresos: el trabajo. Este miedo nos recuerda el concepto de precariedad, que existe a pesar de las formas contractuales a tiempo indeterminado. Es una preocupación que determina el comportamiento de los empleados en los lugares de trabajo y que los lleva a aceptar con resignación prácticamente todas las transformaciones que los empresarios imponen en las condiciones de trabajo y en los salarios.

Sí, pero a cambio tengo muy claro que con la edad que tengo... si me quedo en el paro... no voy a conseguir trabajo, porque está muy fea la cosa... Aunque uno esté fijo, da mucho miedo. Porque está la cosa muy fea y uno puede caer de un día para otro y no ves solución eficaz. Vas a quedar en el paro y la gente joven tampoco tiene una salida... pero los que ya tenemos trabajo, está mucho más complicado... Entonces cuidas más tu puesto de trabajo (entrevista I7 EM1-M).

El miedo y la preocupación no producen solo la aceptación resignada de las pretensiones de los empresarios sino que estimulan la implicación de los empleados en los asuntos de la empresa. Tenemos por lo tanto que volver al concepto de *implicación forzada* como movilización subjetiva y participación de los trabajadores para compartir los objetivos de las direcciones (Durand, 2011). En este contexto, la identificación con los valores empresariales, consecuente con la aceptación del falso axioma «todo lo que es bueno para la empresa es bueno para el empleado», es una *necesidad de supervivencia* y está obligada por el miedo al desempleo. El ejército de reserva masivo y su presencia facilitan la aceptación acrítica por parte de los empleados de los intereses de la empresa.

A pesar de esto, sería un error imaginar que el miedo provoque exclusivamente reacciones negativas o de sufrimiento en los trabajadores:

Se nota. Pero me afecta en lo positivo. Me siento más motivada. Me levanto por la mañana y digo: qué bueno que no estoy entre los desempleados. Pero nada más, no me siento agobiada. No lo hago todo porque voy a quedarme en el paro. Me intento motivar y cada día hacer las cosas lo mejor que pueda. Espero estar aquí, si de mí depende, pero muchas veces no depende de mí (entrevista I2 EM3-M).

Al mismo tiempo, es incuestionable que la amenaza del desempleo influye directamente sobre la motivación, sobre la implicación, sobre la aceptación y el consentimiento. Es decir, quien, en una situación de paro masivo, sigue trabajando ha aceptado un empeoramiento de sus condiciones económicas y laborales y es consciente de los abusos de las empresas («se están aprovechando»). Sin embargo, esta situación no ha provocado una disminución de la motivación personal o el desánimo en el trabajo diario. Al contrario, el empleado se implica más, dedica más tiempo al trabajo e intenta hacer las cosas de la manera mejor. El elemento que predomina en el estado de ánimo de muchos de los entrevistados es «no me puedo quejar» (entrevista I2 EM3-M). Con todo lo que ha ocurrido la «queja» sería lo mínimo que nos pudiéramos esperar. Sin embargo, el efecto del espectro del desempleo es inverso: bloquea las quejas, silencia la protesta y aumenta, de forma *paradójica* al tiempo que *ambivalente*, la identificación con los valores empresariales y la implicación en el desarrollo de la propia labor. Decimos de forma paradójica porque en buena lógica

lo que cabría esperar es desafecto hacia la empresa y sus valores; pero es también ambivalente porque se es consciente de que la empresa se está «aprovechando» y está «abusando» de la ventaja que le proporciona el desempleo masivo. Es muy probable que la insatisfacción y la preocupación por el continuo empeoramiento de las propias condiciones laborales se exprese en otros contextos: podemos imaginarnos cómo en la casa, en la familia o en el bar el estrés acumulado se expresa con más libertad. Por tanto, podemos afirmar que más bien lo que se produce es una «asunción pragmática» de los objetivos y valores empresariales o, como señalábamos con Durand, una «implicación forzada», no libremente decidida.

De la misma manera, existen microestrategias de resistencia a las transformaciones que se expresan en pequeñas acciones, siempre individuales, que permiten relajar la presión continua. No obstante, tanto la crítica como la práctica de resistencia abierta y manifiesta son, por un lado, expulsadas de hecho de los centros de trabajo. Por el otro, se explicitan, en todo caso, a nivel individual y con carácter privado y es muy difícil compartirlas con los compañeros y, de alguna manera, hacerlas colectivas.

En las empresas es donde asistimos a una sustitución radical, inducida por el amenazador ejército de reserva: la actitud crítica hacia la condición propia y de los compañeros, la denuncia de la condición salarial deja el paso a un *fatalismo* generalizado. El sentimiento común a los empleados del polígono no es la aspiración reivindicativa de una mejora de las condiciones personales o de clase social. Esto se ha transformado en la celebración resignada de la «buena suerte» que les ha tocado por no haber sido despedidos todavía. En otras palabras, los trabajadores del polígono se consideran antes que nada *afortunados* por un azar favorable que los está dejando trabajar en un momento donde tener una ocupación (y unos ingresos) es muy difícil.

Aquí, gracias a Dios, seguimos trabajando, se nota a lo mejor que han bajado un poco las ventas. Pero bueno, tenemos un equipo de comerciales que es lo máximo. Me siento afortunadísima... Con la que está cayendo allí fuera me siento afortunada, muy afortunada (entrevista I4 EMI-M).

Por parte de los empleados casi nunca se hace referencia a la profesionalidad personal o a los méritos propios. Se prefiere atribuir la situación a la suerte: aunque, como hemos visto, los trabajadores son más que conscientes de lo que está provocando el paro masivo (disminución salarial y aumento de la implicación requerida por la empresa), los efectos destructivos sobre el conjunto de la clase trabajadora refuerzan la sensación individual de la buena suerte que hace posible seguir trabajando y teniendo ingresos. El trabajador superviviente y afortunado es un trabajador sobre todo disciplinado, no protesta y es empujado (por el destino, hasta ahora, favorable) a ceder ante las pretensiones empresariales. A cumplir diligentemente con sus tareas. A ser flexible. Pero además, el trabajador que se siente afortunado autolimita sus aspiraciones porque es un superviviente de una catástrofe colectiva. En el contexto actual, el mero hecho de tener un salario es considerado como un éxito. Mantenerlo es probablemente el desafío diario más grande. El trabajador que se siente afortunado, finalmente, es un individuo solo y muy pocas veces puede compartir sus sentimientos con los compañeros —mañana la buena suerte personal podría depender de la mala suerte de un compañero— siendo el fatalismo una creencia muy personal.

En general, muy pocas veces nos hemos encontrado con entrevistados que relacionaban el ejército de reserva masivo con la percepción de la precariedad de su trabajo. La sensación de precariedad desaparece a veces difuminada por la dudosa certidumbre de un contrato indefinido. Sin embargo, lo de ser empleado «fijo» es solo un disfraz, ni siquiera muy elaborado, de la condición de *vulnerabilidad*. El miedo, por un lado, y la convicción de haber tenido una suerte favorable, por el otro, profundizan la vulnerabilidad. Y es justo esta enorme vulnerabilidad el efecto más perverso del ejército de reserva sobre la clase trabajadora. Claramente estamos hablando de una condición precaria, máximamente precaria: no se trata ya de suplicar al patrón, como sugiere la raíz etimológica del término sino, atemorizados por el ejército de reserva, suplicar al azar o a Dios (con frecuencia ambos son entendidos como la misma cosa) para que la situación siga igual.

La condición de «afortunada» vulnerabilidad, por otro lado, es necesaria para la mayor movilización exigida a los trabajadores. Las transformaciones del trabajo una vez más se alinean con las necesidades empresariales y lo hacen gracias al ejército masivo de reserva.

CONCLUSIONES

La interpretación de los resultados de la investigación empírica nos lleva a una lectura crítica de la recuperación económica en Canarias. El *mainstream* periodístico local y nacional y los prestigiosos informes de los centros de estudios económicos más recientes⁹ se centran en los indicadores macroeconómicos neoliberales para describir la recuperación. Las gráficas que proponen nos dicen que la crisis ha pasado y que la recuperación es sólida pero incompleta. Esto sí, la tasa de paro se mantiene muy alta, a niveles parecidos a los de los estados fallidos (Garzón, 2017) pero se inserta en este enfoque como una asignatura pendiente, una complicación que se resolverá siguiendo los dogmas neoliberales. Sin entrar en la discusión sobre la efectividad de estas recetas, se ha propuesto una lectura radicalmente diferente, relacionada con la perspectiva de la transformación flexible de la relación salarial.

Entendemos el desempleo masivo, analizado a través del concepto de ejército de reserva, como un factor fundamental en la interpretación de las transformaciones del trabajo/empleo. Nos hemos centrado en los efectos que este fenómeno ha provocado en los empleados. Hemos visto cómo la presión de la masa de parados que amenaza con sustituir a los que están trabajando ha entrado en las empresas por diversos canales: los despidos, el entorno y la participación en la vida pública de los empleados. Es una presencia incómoda y persistente que, en nuestro caso, se convierte en un agente transformador potente. El «arma» del ejército de reserva es usada, más o menos voluntaria y conscientemente, por los empresarios para exigir más compromiso por parte de los trabajadores, y con ello encontrar la flexibilidad

⁹ Por ejemplo, el citado «Estudios Económicos de la OCDE: España© OECD 2017».



necesaria para resistir y salir de la crisis. La implicación mayor no está acompañada por una subida del sueldo y una mejora de las condiciones de trabajo. Al contrario, el desempleo masivo permite moderar los salarios y empeorar las condiciones en lo relativo al ritmo e intensidad del trabajo, la disponibilidad y multifuncionalidad de los empleados, el alargamiento de la jornada laboral, la disciplina de los trabajadores, etc. Por otro lado, es muy significativa la reacción de los empleados ante el ejército de reserva masivo: inseguridad, miedo y suerte.

La introducción de las flexibilidades en el proceso de trabajo (en tareas, horarios etc.) pasa por la negociación informal continua: es decir, la disponibilidad de los empleados para aceptar las pequeñas (pero incesantes) imposiciones de los empresarios.

La posición de los trabajadores empleados estudiados no se puede definir como la de un núcleo protegido ajeno e impermeable a las periferias precarias: no es posible comprenderlos separados de la gran masa de desempleados.

Estos hallazgos nos llevan a reflexionar sobre algunas conclusiones abiertas que podemos resumir en los puntos siguientes.

1. El ejército de reserva masivo ha sido en Canarias un sujeto activo en las transformaciones del trabajo y sigue jugando un papel central en la recuperación. Junto con otros factores ha contribuido desde 2008 a desequilibrar radicalmente la relación salarial a favor de los empresarios. El desequilibrio en la relación se materializa en salarios bajos, implicación forzada, multifuncionalidad. Tomamos como ejemplo este último concepto: la multifuncionalidad del trabajador en un contexto de equilibrio relativo de la relación salarial puede significar un aumento de la flexibilidad pero también un aumento de la rotación de los puestos (y, a veces, del salario). En el entorno estudiado, la crisis del desempleo ha transformado el trabajador multifuncional¹⁰ en un empleado «multiperfil»: por el mismo salario el empleado es obligado a cubrir varios perfiles (varios puestos horizontales y verticales) que, antes de la crisis, correspondían a otras personas (despedidas, jubiladas, etc.). La impresión es que esto sea una de las especificidades de la vía española de la salida de la «crisis» pero indudablemente este argumento requiere estudios más completos y profundos.
2. Hemos visto cómo las personas que han mantenido su empleo durante los años de la crisis se sienten verdaderos supervivientes de una catástrofe colectiva. La liberación de esta sensación angustiosa, oprimente y también contagiosa para los nuevos contratados (en periodo de recuperación) será un reto de la nueva etapa postcrisis.

¹⁰ Esta tendencia se funda en la progresiva desaparición de los puestos de trabajo entendidos desde el contrato laboral o desde las categorías laborales. La multifuncionalidad ha modificado las tareas, las funciones, el control, la cadena de poder, etc.

Concluyendo: más que de una recuperación sólida pero incompleta, partimos de un escenario «postapocalíptico» de la relación laboral. El desequilibrio extremo y la condición de vulnerabilidad de los trabajadores además de ser uno de los pilares de la «recuperación» en Canarias (y en España) ha calado en la fuerza de trabajo (empleados y desempleados). No parece suficiente un crecimiento en algunos puntos del PIB o una bajada de la tasa de paro (que se basan en el desequilibrio) para revertir la tendencia.

RECIBIDO: enero de 2017, ACEPTADO: mayo de 2017



BIBLIOGRAFÍA

- ANDERSON, P. (2001). «Historia y lecciones del neoliberalismo». En François Houtart y François Polet (coords.). *El otro Davos. Globalización de resistencias y de luchas*. México: Plaza y Valdés Editores.
- BECK, U. (2002). *Libertad o capitalismo. Conversaciones con Johannes Willms*. Barcelona: Paidós.
- BOURDIEU, P. (1998). «Neoliberalismo: la lucha de todos contra todos». *Clarín*, 13.
- BRAVERMAN, H. (1974). *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*. México DF: Editorial Nuestro Tiempo.
- BURAWOY, M. (1989). *El consentimiento en la producción*. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- CASTEL, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Barcelona: Paidós.
- (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- DENNING, M. (2011). «Vida sin salario». *New Left Review* (español), (66), 77-96.
- DURAND, J.P. (2011). *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*. México DF: Fondo de Cultura Económica.
- ESTUDIOS ECONÓMICOS DE LA OCDE (2017). España© OECD 2017.
- GALLINO, L. (2012). *La lotta di classe dopo la lotta di classe*. Bari: Editori Laterza.
- GARZÓN, E. (2017). «9 gráficos que desmontan el optimismo de Rajoy sobre el paro». *Publico.es*.
- GLASSNER, V. y BERNACHAK, M. (2012). «Collective bargaining and diversity in wage development». En R. Jagodzinski (ed.), *Benchmarking Working Europe 2012*. Brussels: ETUI-ETUC.
- HARVEY, D. (2012). *El enigma del capital y las crisis del capitalismo*. Madrid: Akal.
- HERNÁNDEZ GUERRA, A. (2016). *El empleo y la desigualdad en las sociedades desarrolladas. El caso de Canarias*. Tesis doctoral, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España.
- KALECKI, M. (1977). «Aspectos políticos de la ocupación plena». En *Ensayos escogidos sobre dinámica de la economía capitalista, 1933-1970*, México: FCE.
- LEON SANTANA, J.S. y GODENAU, D. (2015). «Turismo, migraciones y mercado de trabajo en Canarias». *Atlántida* n.º 6, pp. 69-99.
- LONGO, M (2015). «Decameron dei morti». Origami Edizioni.
- MAGDOFF, F. y MAGDOFF, H. (2005). «Trabajadores desechables: el ejército de reserva en la actualidad». En Gonder Frank, A. et al. (comps.). *El nuevo rostro del capitalismo*, Barcelona: Hacer.
- MARRADI, A. (1980). *Concetti e metodo per la ricerca sociale*. Firenze: La giuntina.
- MARX, K. (1976). *El Capital, vol. 1*. México. Fondo de Cultura Económica, p. 545.
- MISHRA, R. (1989). «El Estado de Bienestar después de la crisis: los años ochenta y más allá». En R. Muñoz (comp.). *Crisis y futuro del Estado de Bienestar*. Madrid: Alianza.
- POLANYI, K. (1944). *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*. Madrid: 1989, La Piqueta.
- RODRÍGUEZ GUERRA, J. (2001). *Capitalismo flexible y Estado de Bienestar*. Granada: Comares.

- RODRÍGUEZ GUERRA, J. (2013). «Desigualdad salarial y desigualdad social. Los países de la OCDE en el periodo neoliberal», *Sociología del Trabajo*, n.º 79.
- (2013). *Orden liberal y malestar social. Trabajo asalariado, desigualdad social y pobreza*. Madrid: Talasa.
- RUESGA BENITO, S. *et al.* (2007). *Análisis económico de la negociación colectiva en España. Una propuesta metodológica*. Madrid: MTAS.
- SANCHIS, E. (2014). «El paro hace daño», *Sociología del Trabajo, nueva época*, n.º 81, pp. 7-26.
- STENDARDI, D. (2014). *Las transformaciones del trabajo/empleo. Estudio del caso del Polígono Industrial «Los Majuelos»*. Tesis doctoral, Universidad de La Laguna. Servicio de Publicaciones de la ULL.

