

Relaciones laborales neoliberales: la *subordinación ultra-contractual*

Peio Salazar Martínez de Iturrate¹

Recibido: 25/05/2019 / Aceptado: 19/09/2019

Resumen. El neoliberalismo ha introducido nuevas condiciones económicas, políticas y legales que adulteran de forma significativa la relación laboral, sobre todo en un aspecto esencial de la vinculación entre empleador/a y trabajador/a que a menudo es ignorada: la relación de poder existente entre ambas partes. Si durante el modelo social-demócrata la clase trabajadora disfrutó de una mejor posición de fuerza frente al capital, con el modelo neoliberal se han reintroducido factores (desempleo, precariedad y bajos salarios) que acentúan la debilidad de la clase trabajadora frente al capital. Surge así una forma de vulnerabilidad (miedo a perder el empleo) que el empleador puede utilizar activamente para arrancar un plus de subordinación al empleado, presionándolo para que asuma una subordinación que va más allá de la pactada en el contrato de trabajo.

Palabras Clave: Neoliberalismo; subordinación; disciplina; precariedad; desempleo; bajos salarios.

[en] Neoliberal labor relations: the *ultra-contractual subordination*

Abstract. Neoliberalism has introduced new economic, political and legal conditions that significantly adulterate the employment relationship, especially in an essential aspect of the link between employer and worker that is often ignored: the power relationship between both parties. Whereas under the social-democratic model the working class enjoyed from a better position of strength against capital, under the current neoliberal model factors (unemployment, precariousness and low wages) that increase the weakness of the working class vis-à-vis the capital have been reintroduced. A form of vulnerability arises (fear of losing the job) that the employer can actively use to intensify the subordination of the employee, pressing him to assume a subordination that goes beyond the one that has been agreed in the employment contract.

Keywords: Neoliberalism; subordination; discipline; precarious work; unemployment; low wages; working poor.

Sumario: 1. Introducción. 2. Metodología. 3. Fundamentos y consideraciones. 4. La subordinación ultra-contractual. 5. Conclusiones. Bibliografía.

Cómo citar: Salazar Martínez de Iturrate, P. Relaciones laborales neoliberales: la subordinación ultra-contractual. *Sociología del Trabajo*, nº95 (2019), 89-103.

1. Introducción

El presente artículo tiene como objetivo exponer el concepto *subordinación ultra-contractual*, desarrollado en la tesis de autor homónimo *La transformación de la re-*

¹ Sociólogo y Doctor en Estudios sobre el Desarrollo por el Instituto Hegoa.
peiosmdi@gmail.com

*lación laboral durante la etapa neoliberal: el neo-proletariado y la subordinación ultra-contractual*². Dicho concepto refiere a una serie de prácticas abusivas que se cometen dentro de la relación laboral en las que el empleador/a exige una subordinación adicional al trabajador/a, más allá de lo pactado en el contrato de trabajo. Este abuso es reflejo del desequilibrio de poder inherente a dicha relación, desequilibrio que se ha intensificado durante las últimas décadas, precisamente como resultado de las transformaciones introducidas por el modelo neoliberal a partir de los años 70 y 80.

En la mencionada tesis se explora el planteamiento hipotético de que los problemas del ámbito laboral en forma de desempleo, bajos salarios y precariedad, lejos de ser fenómenos indeseados e inevitables, son, en realidad, factores de modulación socio-económica y laboral que permiten reproducir la dependencia que la clase trabajadora, en cuanto que desposeída de medios y recursos productivos propios, desarrolla respecto a la clase capitalista, definida en contraposición, por la posesión de los recursos productivos. De este modo, desempleo y precariedad son factores introducidos por determinados planteamientos político-económicos hegemónicos durante el neoliberalismo (con una serie de elementos ideológicos que lo legitiman, como el crecimiento económico como sentido teleológico último por encima de cualquier otra consideración social; o la flexibilidad laboral que se convierte en un pretexto para la introducción de medidas que reproducen la precarización) cuyo principal objetivo es degradar las condiciones laborales para garantizar, posibilitar o maximizar la rentabilidad para el capital, tanto abaratando los costes laborales como intensificando la subordinación de la clase trabajadora a aquél.

2. Metodología

La tesis ha sido desarrollada desde un enfoque crítico, con autores que han aportado un contrapunto a las teorizaciones dominantes en las diversas disciplinas que componen las Ciencias Sociales. Se ha aplicado un planteamiento multidisciplinar que ha incluido la perspectiva económica, la jurídica y la sociológica, especialmente en el desarrollo teórico de la tesis.

La metodología empleada se ha basado en un análisis teórico (a partir de la abundante bibliografía existente al respecto) de las transformaciones introducidas por el modelo neoliberal, rechazando el carácter accidental y contingente de la reaparición de problemáticas laborales como el desempleo y la precariedad, sino, al contrario, corroborando su expansión como el resultado de una determinada agencia político-económica afín a los intereses del empresariado. Para ello se ha analizado la evolución de la regulación de la legislación laboral en el Estado español desde que en los años 80 se instaurase el Estatuto de Trabajadores hasta la reforma laboral de 2012 y las modificaciones de años posteriores. También se ha explorado el discurso político y los valores culturales hegemónicos que han servido para justificar este tipo de reformas cuya evolución ha sido sistemáticamente contraria a los intereses de la mayoría de la ciudadanía, amparándose siempre en el imperativo de potenciar

² Realizada en el Instituto Hegoa (Euskal Herriko Unibertsitatea), con María Luz de la Cal y Aitor Bengoetxea como co-directores y defendida en Diciembre de 2018. Disponible en Teseo y en academia.edu: https://www.academia.edu/35576215/La_transformaci%C3%B3n_de_la_relaci%C3%B3n_laboral_durante_la_etapa_neoliberal_El_neoproletariado_y_la_subordinaci%C3%B3n_ultra-contractual

el crecimiento económico como sinónimo de creación de empleo, ergo, de bienestar general para el conjunto de la sociedad.

Al desarrollo teórico le ha seguido un análisis cuantitativo, enfocado sobre todo en el ámbito económico, que refleja la evolución durante las últimas décadas de las problemáticas laborales, tanto a nivel internacional como sobre todo en el Estado español. También se ha realizado un análisis cualitativo, desde planteamientos sociológicos, en forma de entrevistas personales y grupales con trabajadoras y trabajadores de diversos sectores seleccionados por encontrarse en situación de vulnerabilidad (aquella que posibilita que se den este tipo de prácticas abusivas definibles como subordinación ultra-contractual) y en función de las variables sexo y edad, tratando que todos los colectivos etarios estuviesen presentes en la investigación empírica. La entrevista grupal aquí presentada refiere a una empresa española de proyección internacional y que suele ser presentada como baluarte de la Marca España. Los hallazgos empíricos reflejan que formas abusivas identificadas como subordinación ultra-contractual son parte integral de su gestión laboral dicha compañía, que las utiliza sistemáticamente para intensificar la explotación de la plantilla dedicada a la producción. En este artículo presentamos extractos de las entrevistas individuales y la grupal para ilustrar con datos empíricos dicho fenómeno.

3. Fundamentos y consideraciones

Para el desarrollo explicativo del concepto de *subordinación ultra-contractual* debemos tener en cuenta una serie de consideraciones necesarias para comprender la relación laboral en su enorme complejidad, consideraciones que a menudo quedan desplazadas u ocultas por planteamientos que ignoran el carácter contradictorio y conflictivo inherente a aquélla.

Debemos partir de la idea de que la relación laboral es en realidad una relación de poder en la que los intereses de ambas partes se oponen mutuamente: los/as empleadores/as persiguen adquirir la mayor cantidad de trabajo por el menor coste salarial posible, y los/as trabajadores/as, directamente a la inversa, aspiran al mayor salario por la menor cantidad de trabajo ofrecido posible (tal y como se deduce del *homo economicus* neoclásico). Estas aspiraciones se encuentran y consagran en las condiciones laborales y salariales pactadas en el contrato de trabajo, resultado de la relación de poder entre ambas partes, relación que nunca se da en igualdad de condiciones:

“La coartada legitimatoria que da cobertura técnica y política a la regulación externa sobre el contrato de trabajo, es precisamente la consideración de que en la relación laboral no existe, o no en todos los casos, una «auténtica autonomía de la voluntad», esto es, una auténtica igualdad entre las partes” (López Calle, 2012: 92).

Una segunda consideración a tener en cuenta es que el resultado de dicha relación de poder no depende únicamente de factores individuales de ambas partes, sino que, tanto en su formulación contractual como en su materialización práctica, intervienen una serie de factores económicos, legales y sociales que condicionan el equilibrio

de poder y fuerzan la voluntad de ambas partes, voluntad que no se ha de considerar como libre, sino como intensamente condicionada tanto para empleadoras/es como para trabajadoras/es:

Toda contratación laboral está directamente condicionada e incluso determinada por dos tipos de condiciones generales:

- **Legales:** en función de los márgenes establecidos por la legislación laboral, el contrato de trabajo puede tener menor o mayor estabilidad. Las diferentes reformas desde los 80 han venido introduciendo una cada vez mayor flexibilización del mercado laboral, lo que se ha materializado en unas cada vez más degradadas condiciones de empleo: *“en la década de los noventa, la tendencia es hacia a la precarización”* (Bilbao, 2000: 78). Tendencia que el propio Andrés Bilbao (1999; 2000) explica cómo resultado perseguido en la gran transformación del mercado laboral español desde los años 70. Así, se han instaurado medidas que han intensificado la vulnerabilidad trabajadoras y trabajadores frente a su empleador/a (contratación temporal, mayor facilidad y menores costes de despido, menoscabo negociación colectiva, etc.).
- **Económicas:** habiendo comprobado los efectos perversos del pleno empleo durante la década de los 70, una de las medidas centrales del neoliberalismo ha sido la reintroducción de un desempleo estructural como dispositivo para modular las condiciones del mercado laboral. Así ha sido durante las décadas posteriores, especialmente a partir de la crisis iniciada en 2008, tal y como ha sido expuesto por Álvaro Briales y Pablo López Calle: *“la recuperación económica no se plantea como la vía para la creación de empleo, sino que la destrucción de empleo ha sido la vía para la reactivación económica”* (Briales y López, 2015: 87). A nivel económico, el desempleo sirve para limitar e incluso reducir los salarios. Así mismo, en el ámbito laboral el desempleo sirve para intensificar la disciplina entre trabajador/a y empleado/a. El efecto es evidente: en condiciones de pleno empleo cualquier trabajador/a abandonaría su trabajo en el momento que percibiese cualquier abuso por parte del empleador, ya que en dicha situación encontraría fácilmente otro empleo. Pero no es así en un mercado laboral donde el desempleo ejerce una presión coercitiva sobre todo/a trabajador/a, sabedor/a que la pérdida del empleo puede suponerle un serio agravio económico (pérdida de ingresos), laboral (perjuicio profesional) y social (estigma).

También hay que tener en cuenta las condiciones particulares de cada contratación laboral, pesando sobre todo dos tipos de condiciones que los y las trabajadoras portan individualmente:

- **Situación económica familiar:** factores económicos individuales, como los ingresos y patrimonio con los que cuenta el trabajador o trabajadora, así como las necesidades que tenga contraídas (del grado de emancipación, gastos familiares, endeudamiento, etc.) y el posible respaldo socio-económico (apoyo familiar, estatal), determinan su vulnerabilidad frente a la *subordinación ultra-contractual*. En la medida que sus condiciones económicas particulares sean propicias o no, sufrirán una mayor coerción para mantenerse en el puesto de trabajo y, por lo tanto, estarán más expuestas/os al desequilibrio

de poder frente al/la empleador/a de turno. De este modo, que haya amplios estratos de personas en situación de pobreza, o en riesgo de caer en ella, tiene una clara función económica y laboral porque reproduce la dependencia de la clase trabajadora respecto al capital, impidiendo toda posible emancipación del mercado asalariado.

- **El capital incorporado:** en función de la provisión de capacidades con las que el trabajador o trabajadora acude al mercado laboral, estará más o menos expuesto/a a la competencia entre trabajadores/as. Un factor esencial de dicha competición es la formación y experiencia (capital incorporado) con la que cuenta cada trabajador/a, pero está en relación directa con las cualidades de formación y capacidades demandadas por los empleadores, lo cual implica que tener un alto capital incorporado (formación, experiencia, capacidades, etc.) no garantiza superar la competencia entre trabajadores/as y, por lo tanto, acceder a condiciones laborales y salariales que permitan evitar la proletarización.

En la medida que esta serie de factores reducen o amplían la dependencia del trabajador o trabajadora respecto del mercado laboral para proveerse de los recursos necesarios para acceder a un nivel de bienestar satisfactorio, condicionan el resultado de la relación laboral. De este modo, la condición asalariada se impone para la trabajadora o el trabajador por coerción: son las condiciones materiales existentes las que fuerzan su predisposición a aceptar una relación contractual que le supone un agravio tanto cualitativamente (pone su capacidad de trabajo al servicio del empleador, asumiendo una disciplina que le privará de libertad y autonomía inherentes a la condición humana) como cuantitativamente (renuncia a una parte de su trabajo que es acaparada por el empleador).

La importancia de los factores externos en la relación laboral asalariada ya ha sido tenida en cuenta por diversos autores desde que Marx (2014) desvelase los ocultos mecanismos del sistema capitalista basado en la condición asalariada. Pero queremos destacar al economista Michael Kalecki, que en los años 40 analizó las principales debilidades y contradicciones del modelo de pleno empleo, adelantado cuales serían los principales problemas a largo plazo de una economía capitalista basada en dicho modelo. Su principal aportación fue la de señalar el inevitable desequilibrio de poder que el pleno empleo supondría a favor de la clase trabajadora, el cual era incompatible con el sistema de mercado asalariado capitalista. A la larga, los/as empleadores/as se opondrían firmemente a la política del pleno empleo, precisamente por las contradicciones que generaba en el seno del mercado asalariado capitalista hasta el punto de hacerlo inviable puesto que trabajadoras y trabajadores dejarían de sufrir la coerción que supone no tener alternativas al puesto de trabajo ofrecido por el empresario:

“Bajo un régimen de pleno empleo permanente, «el despido» dejaría de desempeñar su papel como medida disciplinaria. La posición social del jefe se minaría y la seguridad en sí misma y la conciencia de clase de la clase trabajadora aumentarían. Las huelgas por aumentos de salarios y mejores condiciones de trabajo crearían tensión política. Es cierto que las ganancias serían mayores bajo un régimen de pleno empleo que su promedio bajo el «laissez faire», y aun el aumento

de salarios resultante del mayor poder de negociación de los trabajadores tenderá menos a reducir las ganancias que a aumentar los precios, de modo que solo perjudicará los intereses de los rentistas. Pero los dirigentes empresariales aprecian más la «disciplina en las fábricas» y la «estabilidad política» que los beneficios. Su instinto de clase les dice que el pleno empleo duradero es poco conveniente desde su punto de vista y que el desempleo forma parte integral del sistema capitalista «normal»” (Kalecki, 1944: 354).

Finalmente, estas contradicciones en el seno del mercado laboral del pleno empleo se materializaron a partir de finales de los años 60, junto a fenómenos como la inflación, el estancamiento económico y el incremento de la conflictividad laboral y social. El modelo neoliberal nacería una década después para hacer frente a dichas contradicciones, suponiendo el fin de las políticas de pleno empleo, lo que provocó la reaparición de la tendencia inherente al sistema capitalista por la cual un aumento continuo o paulatino de productividad termina descompensando la relación entre oferta y demanda, lo que genera un desequilibrio de intensidad creciente en el seno del mercado laboral: a medio y largo plazo, cada vez menos fuerza de trabajo es demandada por los empleadores, lo que genera una sobre-abundancia de fuerza de trabajo ofrecida por trabajadoras y trabajadores, quienes deben competir a la baja entre sí para lograr optar a uno de los escasos puestos de trabajo disponibles para poder obtener su principal medio de sustento: el salario (Rifkin, 1994).

Esta competición a la baja entre trabajadores/as combinada con unas condiciones legales que permiten la existencia de contratos precarios y salarios bajos, genera un *proceso de proletarización*: reduce las opciones –y con ello sus aspiraciones– de trabajadoras y trabajadores a la hora de encontrar trabajo, lo que permite que asuman salarios menores y peores condiciones laborales, venciendo su resistencia a aceptar puestos de trabajo con condiciones laborales odiosas (salario, horario, tarea, intensidad, etc.). En un mercado laboral en el que la mayoría de los empleos disponibles son de bajos requerimientos y de bajo valor añadido, como es el caso de la economía española, la mayoría de trabajadoras y trabajadores están abocadas a condiciones salariales y laborales degradadas, por mucha formación o experiencia que hayan acumulado. De hecho, la acumulación de formación por parte de trabajadoras y trabajadores provoca que el *proceso de proletarización* se expanda hasta sectores y empleos que hasta entonces escapaban de éste. Así se posibilita la expansión de lo que podemos entender como prácticas de *subordinación ultra-contractual*.

4. La subordinación ultra-contractual

El concepto de *subordinación ultra-contractual* refiere a aquellas situaciones en las que el/la empleador/a presiona o persuade, explícita o implícitamente, al trabajador o a la trabajadora para intensificar su subordinación más allá de lo estipulado en el contrato de trabajo gracias a la situación de vulnerabilidad (posibilidad de ser despedido o no renovado o tener importante dependencia económica del puesto de trabajo) que sufre el trabajador o trabajadora.

En una situación en la que las condiciones económicas (desempleo) actúan en contra de la situación de poder de las/os trabajadoras/es y con unas condiciones legales (formas precarias de contratación, facilidad y bajo coste de despido) e institucionales

(falta de inspección) que posibilitan el abuso laboral, el empleador puede valerse del desequilibrio de poder a su favor que dicha situación genera en la relación laboral para arrancar al trabajador una dosis extra de subordinación en función del grado de vulnerabilidad de éste. Dicha subordinación puede exceder significativamente las condiciones establecidas tanto en el contrato como las legalmente constituidas (Estatuto de los trabajadores, legislación laboral, convenios, etc.) dando lugar a fenómenos que podemos considerar como formas de *subordinación ultra-contractual*. Esta función disciplinante de la precariedad ya era identificada por Bourdieu:

“Cuando el paro alcanza tasas muy elevadas y la precariedad afecta a una parte muy importante de la población, obreros, empleados del comercio y la industria, pero también periodistas, maestros, estudiantes, el trabajo se convierte en algo excepcional, deseable a cualquier precio, que sitúa a los trabajadores a merced de quienes los emplean, que, como se puede ver todos los días, usan y abusan del poder que así se le ha dado. La competición por el trabajo va acompañada de una competición en el trabajo, que también es una forma de competición por el trabajo, que hay que conservar; a veces a cualquier precio, contra el chantaje del despido” (Bourdieu, 1999: 123-124).

Cuando los factores que generan vulnerabilidad son intensos (miedo a perder el empleo, bajos salarios, desprotección laboral y escasez de puestos de trabajo ante la abundancia de trabajadores que pugnan entre sí por ellos) se acentúa la coerción que sufre el trabajador o trabajadora a la hora de satisfacer las exigencias de su empleador/a, quien puede persuadirle para que asuma obligaciones más allá de las pactadas en el contrato³. Esta subordinación intensificada puede materializarse en abusos en múltiples ámbitos y aspectos de la relación laboral.

Duración de la jornada

Uno de los aspectos más relevantes en los que se da la *subordinación ultra-contractual* es en la jornada de trabajo y, sobre todo, en la realización de horas extra que, en la mayoría de los casos, son de dudosa voluntariedad por parte del trabajador o de la trabajadora. Baste recordar que en el mercado laboral español se realizan una enorme cantidad de horas extra y un porcentaje asombroso de ellas (cercano a la mitad) no son ni siquiera remuneradas⁴.

Tal y como se deriva del análisis empírico sobre el que se sustenta este trabajo, hay empresarios y empleadoras que ejercen una presión activa sobre sus empleadas/os para exigirles que realicen horas extra –las cuales nunca son legalmente obligatorias, deben pactarse en convenio colectivo o mediante acuerdo individual–, como es el caso de las trabajadoras y trabajadores de una emisora de radio, obligados/as a realizar horas extra

³ Esta situación se refleja en estudios realizados en China, donde “*si el empleador infringe derechos de los empleados como, por ejemplo, no pagando las horas extras o la prima de seguro social, los empleados por lo general prefieren renunciar a sus derechos a cambio de que le renueven el contrato de empleo*” (Li Kungang, 2010: 53-54).

⁴ Según la EPA a Enero de 2018, el 43% de las horas extra no fueron remuneradas, lo cual delata el carácter coercitivo de este fenómeno.

“siempre y casi todos, porque de alguna manera, aunque no te lo pidieran expresamente sí que te estaban obligando desde el momento en el que el ejemplo [trabajador ejemplar] que te ponían era el que más horas estaba, horas presenciales no horas de trabajo, (...), el trabajador más pelota, el más inútil, el que perdía más el tiempo” (Entrevistado 4).

Dicha práctica también era habitual en la empresa investigada en la entrevista grupal, hasta el punto de que su sistematicidad nos permite entenderla como parte integral de su política y gestión laboral:

– Investigador: ¿Ha utilizado la empresa esa presión, ese miedo al despido o la no renovación, para obligaros a hacer horas extras?

– Todos: Sí.

– Investigador: ¿Es habitual?

– Trabajador 1: Sí, yo por lo que llevo mucho tiempo sin subir de categoría, y es lo único que me dicen malo en las valoraciones del encargado, es que no voy a meter horas extras.

– Trabajador 2: Yo he vivido el caso de un compañero mío que estaba... que fue el encargado donde él, y le dijo «que yo sepa ahí no pone que hayas metido ninguna hora, si no metes ya sabes lo que te va a tocar». Ahí ya te están metiendo presión de que si no metes ninguna hora, ya sabes lo que te va a suceder... que no te obligan pero que a la vez te están obligando.

– Trabajador 3: Sí, te obligan. Yo alguna vez he dicho que no podía y el jefe me ha dicho que «lo primero y lo más importante es la empresa».

– Trabajadora 4: Les da igual que tengas familia, problemas personales, tengas lo que tengas... «Primero es la empresa».

– Trabajador 5: A mí me han obligado a quedarme trece horas en la empresa porque se habían olvidado unos útiles en Madrid hasta que llegasen por furgoneta exprés para hacer la descarga. Yo he visto que han echado a Emilio, un compañero, y ese mismo mes, a los dos días, yo estaba metiendo horas extras habiendo un compañero en la calle que podía haber estado trabajando en el trabajo que yo estaba metiendo horas extra esos días... y no sé a la gente la conciencia que tendrá, pero a mí eso me supone un cargo de conciencia... un compañero en la calle, que yo tenía amistad con él, y yo metiendo horas extra para la empresa...

– Investigador: ¿Y si no hubieras metido horas extras?

– Trabajador 5: No, no. Nos dijeron, palabras textuales: «¿Quién no quiere meter horas extras? [en tono desafiante] ¡que me venga a decirlo a la cara!». Y con los compañeros te genera un estrés: de que unos meten horas extras, otros libran.

– Trabajador 2: Yo he estado una temporada que nos mandaban meter horas extras todas las semanas para después echar a los de ETT un mes a la calle (...).

– Trabajador 5: Yo sé que hay que gente que mete hasta 120 o 150 horas extras al año. Luego lo maquillan para que no puedan pillarles ni multarles” (Entrevista grupal).

La obligación de meter horas extra es una y otra vez expuesta por los y las informantes de la entrevista grupal y por varias trabajadoras y trabajadores de las entrevistas personales. Aquí cabe destacar cómo las/os propias/os trabajadoras/es son

conscientes de la contradictoria situación en la que se encuentran: son obligados a meter horas extra mientras se despide a compañeras/os que podrían estar realizando ese trabajo adicional. Sólo atendiendo a la función disciplinante que cumplen estas prácticas podemos dar sentido a las mismas.

Los datos apuntan a que en importantes sectores como la hostelería y la restauración es habitual esta forma de abuso y que trabajadoras y trabajadores están acostumbrados/as a tolerarlos: uno de los trabajadores entrevistados (Entrevistado 3) señala los extremos que alcanzan este tipo de abusos: con contrato indefinido en un restaurante se veía obligado, al igual que el resto de sus compañeras, a trabajar entre 60 y 70 horas cada semana, en ocasiones hasta 80 (con un horario habitual de 10h a 17h y de 20h a 00h, durante seis días a la semana y dos horas más por lo menos los fines de semana). El salario que recibían por este horario era de 946€. Aquí la *subordinación ultra-contractual* es evidente: el empresario exigía a sus trabajadoras/es jornadas que excedían con creces los horarios fijados por el contrato y los límites fijados por la ley, utilizando de forma activa la extorsión de la amenaza de despido para que sus empleados/as aceptasen las condiciones abusivas.

Esta práctica es muy lucrativa para el empresariado, sobre todo cuando se ejerce de forma continua: con ella se ahorra contratar a más trabajadoras ya que la jornada habitual de la plantilla se estira hasta más allá del límite estándar de 8 horas diarias, realizando tareas que tienen poco de excepcionales y que, por ello, deberían ser ocupadas con el contrato de más trabajadoras/es.

Una variante de este abuso es la contratación a jornada parcial (con una remuneración acorde a ésta) que luego se materializa en jornadas de trabajo que exceden ampliamente las horas fijadas en el contrato, siempre a voluntad del empleador. Pero la contraparte de esta lucrativa práctica se la lleva el colectivo de trabajador y, también, el conjunto de la sociedad: trabajadoras y trabajadores expuestos a este abuso sufren un importante perjuicio en forma de menor tiempo para la vida personal y mayor explotación en el ámbito laboral. De la misma forma, la sociedad ve como que se agrava el problema del desempleo por la cantidad de empleos destruidos por su sustitución con horas extra, con la reducción de ingresos públicos vía impuestos y cotizaciones que ello supone.

Disponibilidad

Al igual que en la extensión de la jornada de trabajo, el empresariado puede exigir a sus trabajadoras una mayor disponibilidad horaria de la pactada en el contrato. Ello puede suponer para éstas tener que estar disponible por si le requiere su patrón en cualquier momento, trabajar en horario fijado a última hora, en momentos intempestivos al margen del horario establecido o en días destinados para el descanso.

Una de las trabajadoras entrevistadas, perteneciente al sector de la hostelería, así lo expresa: *“está mal porque si tú eliges los días de fiesta bien, pero si te los elige la empresa dicen «hoy no hay trabajo Rosa, vete, esta hora es la que te debíamos».* *Has ido allí para volverte a tu casa”* (E1). Para ella las horas de la jornada laboral las decide arbitrariamente quién le emplea, sin remitirse a lo estipulado en el contrato laboral, a veces con más estabilidad y otras con menos, a veces con un número de horas fijas, la mayoría de las veces en función de la necesidad de la empresa, y en

determinados periodos simplemente esperando a que le llamen para cubrir determinadas horas en días sueltos.

Los requerimientos de flexibilidad destruyen la estabilidad inmediata en el trabajo: no son pocas las empresas que fijan el horario de trabajo la misma semana e incluso el mismo día, sobre todo en aquellos casos en los que la jornada parcial permita ajustar el trabajo a horas sueltas de mayor necesidad, lo que puede llegar incluso a obligar al trabajador a acudir al centro de trabajo varias veces al día, aunque sea sólo para trabajar una o dos horas.

Intensificación del ritmo de trabajo

La gestión laboral neoliberal introduce una reconcepción de la organización productiva en la que uno de los principales objetivos es el ahorro de costes, sobre todo de los costes variables, formados en su mayoría por los salarios de trabajadoras y trabajadores. Ello implica que se rediseñe la función y la carga de trabajo de la plantilla hacia su intensificación prescindiendo del máximo número de trabajadoras y trabajadores, y se emplee al mínimo de ellas necesario para sacar adelante la producción, aunque ello suponga una sobre-carga de trabajo para aquéllas.

Siguiendo la lógica de la *subordinación ultra-contractual*, los trabajadores que quieran mantener su puesto aceptarán las nuevas condiciones de trabajo pese al perjuicio que le suponen. Esta práctica es habitual en empresas subcontratadas que venden sus servicios (en muchas ocasiones a instituciones públicas) ofreciendo el coste más barato, lo cual se logra en la mayoría de los casos ajustando el coste variable al mínimo imprescindible, e incluso por debajo de éste, cargando los costes reales a la trabajadora. Así ha sido señalado por Álvaro Briales y Pablo López Calle cuando exponen como el desempleo ha sido un factor que ha servido para intensificar la carga de trabajo a partir de la crisis que se inició en 2008:

“El trabajo se ha intensificado: si tomamos en consideración uno de los principales indicadores sociales de la evolución de la carga de trabajo: el índice de incidencia de siniestralidad laboral, sabemos que, la tendencia descendente desde 2006 en datos de accidentes por cien mil trabajadores, se revierte entre 2012 y 2013, momento en que se pasa de 2.949 a 3.009 accidentes por cada cien mil trabajadores. En los últimos datos que hemos recogido, entre 2013 y enero-octubre de 2014, habría aumentado un 3,5% la incidencia de accidentalidad. (...) la gestión del desempleo en la crisis –este tipo de gestión del desempleo–, ha producido aún más desempleo, pues la presión a la «activación» del desempleado no ha hecho más que contribuir a la intensificación del trabajo de los empleados” (Briales y López, 2015: 99).

Realización de tareas infra-reconocidas e infra-remuneradas

En estrecha relación con el abuso anterior, trabajadores y trabajadoras que sufren la *subordinación ultra-contractual* se ven obligados/as a realizar funciones y labores que a menudo no son las determinadas en el contrato laboral. En nuestro estudio empírico han sido varias las trabajadoras y trabajadores que se hallaban contratados en una categoría inferior a la que realmente estaban ejerciendo:

“Yo según mi categoría no podría soldar. Tendría que ser mecánico, tendría que coger la radial, el cepillo y cosas básicas de un mecánico, no podría soldar; es un puesto que se necesita una categoría 3D y yo era 1E... y aparte tenía que estar enseñando a uno de ETT. O sea, me están dando un bucle en el que se supone que no puedo ni soldar; estoy en una categoría más y encima tengo que enseñar a uno sin tener yo la experiencia suficiente” (Trabajador 2 – Entrevista grupal).

“– Trabajadora: Te hacen la trampa, te ponen de ayudante de camarero, no camarero, que es lo que realmente eres.

– Investigador: ¿Y eso que conlleva?

– Trabajadora: Que te pagan menos, haces las tareas de camarero, casi eres como un encargado porque al final haces la caja y todo. Y siempre en todos los trabajos, en la hamburguesería también como ayudante de camarero, en todos en todos te ponen como ayudante de camarero. Pero al final, en la hamburguesería haces cocina, eres como un cocinero, exactamente no, pero tú haces las hamburguesas y todo. Está todo mal” (E1).

Esto supone para trabajadoras y trabajadores un claro doble perjuicio: a nivel salarial no reciben la remuneración que se corresponden con las tareas realizadas, especialmente en el caso de trabajadores contratados en sub-categorías; a nivel profesional supone una falta de reconocimiento de su categoría real en el oficio, lo que supone un serio agravio para su desarrollo profesional.

Renuncia a derechos

La trabajadora o trabajador que ve peligrar su puesto de trabajo en función del criterio de su empleado/ar, se puede ver coaccionada a la hora de ejercer determinados derechos laborales, como la renuncia a la baja laboral aunque esté justificada:

“En mi caso fui con un esguince a trabajar cuando llevaba un mes y poco. Coincidió con la misma persona que han echado hace poco que era personal de empresa, de seguridad, que iba con muletas trabajando, se tiró un mes así y, claro ¿cómo me voy a coger yo una baja por esguince cuando acabo de entrar en la empresa por ETT? Pues al final te obligan a ir” (Trabajadora 4 – Entrevista grupal).

Esta vulneración de derechos tan básicos como los relacionados con la salud está directamente relacionado con el mantra que reproduce mediáticamente la imagen de la baja como resultado de la vaguedad de trabajadores o trabajadoras, arrojando siempre la sospecha sobre aquél/la que pretenda hacer uso de dicho derecho.

Renuncia a la movilización laboral

Un aspecto preocupante para la clase trabajadora proletarizada es que a menudo se ve indefensa ante la relación leonina que se desarrolla en el ámbito laboral. Si desde mediados del S.XIX se han venido ensayando medios y mecanismos de organización y movilización de la clase trabajadora en su oposición al capital, sobre todo dentro del ámbito laboral, el modelo neoliberal viene a suponer un nuevo ajuste de la relación laboral que neutraliza los que hasta ahora han sido los princi-

pales medios de lucha y movilización, como la sindicalización, la huelga, el paro, etcétera. Así lo expresan algunos de los trabajadores entrevistados: “*ser trabajador precario te hace perder capacidad de respuesta*” (E3), “*tienen el factor miedo a perder el trabajo*” (E2).

La lógica que impera en la *subordinación ultra-contractual* es la misma que genera que trabajadoras y trabajadores estén disuadidos de participar en movilizaciones que sean contrarias a los intereses del empleador. Una trabajadora temporal cuyo contrato expira en pocas semanas difícilmente secundará una huelga o un paro si quiere ser renovada. Incluso trabajadoras y trabajadores indefinidos pueden verse persuadidos de no participar en diversas formas de movilización laboral con amenazas que no se limitan al despido, sino que incluyen el propio ostracismo profesional:

– *Investigador: ¿Teníais dificultades para hacer huelgas, sindicarse, ...?*

– *Trabajador 5: No está concebido allí.*

– *Trabajador 2: Yo tenía un compañero que fue a la huelga y tiene una X que no sube de categoría ese más en su vida. Y está ahí trabajando y no sabe ni cómo.”* (Entrevista grupal).

Del mismo modo, impera la perspectiva de que tratar de defender los derechos y las condiciones salariales y laborales puede suponer un serio riesgo para la continuidad en el puesto de trabajo. Aquellos/as trabajadores/as que mayor actividad tengan en este sentido (desde secundar una huelga hasta promover la unidad de la plantilla frente el empleador) pueden ser despedidos (gracias a la descausalización del despido) para amedrentar al resto:

– *Investigador: ¿Tú consideras que te despidieron por ser parte activa en la movilización contra la empresa en ese conflicto?*

– *Trabajador: Si, consideraron que yo no era una persona deseable para estar trabajando allí, igual amenazaba sus intereses, y decidieron despedirme”* (E2).

Humillaciones personales y acosos/abusos sexuales

La dependencia que la trabajadora vulnerable desarrolla respecto a un empleador puede dar lugar a distintos tipos de abusos, desde a formas de humillación y desprecio personal en el lugar de trabajo⁵, hasta acosos y abusos sexuales posibilitados por el desequilibrio de poder económico al que se suma la dominación patriarcal. La gravedad de estos casos excede el mero abuso laboral y desborda el concepto de *subordinación ultra-contractual*, pero no debemos ignorar el impacto que ésta tiene como factor que los posibilita.

⁵ Trabajador entrevistado: “*(El jefe y dueño del taller) se dedicaba a maltratarnos psicológicamente. Nos castigaba casi a diario. Era una persona que, bueno, te insultaba, te faltaba al respeto constantemente. Creo que es una de las peores experiencias de mi vida laboral*” (E2).

5. Conclusiones

Estos fenómenos de *subordinación ultra-contractual* responden a una transformación de las relaciones laborales cuya esencia es la degradación de las condiciones laborales y salariales que, no solamente son económicamente más rentables para el empleador, sino que sobre todo minan la posición de fuerza de la clase trabajadora frente al capital. Ha sido un proceso que no se ha limitado a una mera reforma legislativa general de las relaciones laborales, sino que ha tenido que acompañarse de una transformación degradante de las condiciones socio-económicas de la clase trabajadora para forzar su predisposición a aceptar las nuevas condiciones, en un bucle que se retroalimenta: cuánto más se degradan las condiciones laborales, más forzada están trabajadoras y trabajadores a aceptarlas por medio de la coerción que aquéllas suponen. Laval y Dardot ya nos advirtieron que

“la erosión progresiva de los derechos vinculados a la condición del trabajador, la inseguridad instalada paulatinamente en la masa de asalariados mediante las «nuevas formas de empleo» precarias, provisionales y temporales, las mayores facilidades para el despido, la pérdida de poder de compra hasta el empobrecimiento de facciones enteras de las clases populares, son otros tantos elementos que han producido un incremento considerable del grado dependencia de los trabajadores respecto de sus empleadores. (...) la naturalización del riesgo en el discurso neoliberal, la exposición cada vez más directa de los asalariados a las fluctuaciones del mercado mediante la disminución de las protecciones y las solidaridades colectivas no son sino dos caras de una misma moneda. Haciendo recaer los riesgos sobre los asalariados, provocando el aumento de la sensación de riesgo, las empresas han podido pedir de ellos una disponibilidad y un compromiso mucho más importantes” (Laval y Dardot, 2013: 333-334).

A partir de reconocer este desequilibrio de poder que la propia precariedad genera a favor del empleador o empleadora, podemos entender la preferencia empresarial por la contratación precaria (temporalidad, subcontratación, parcialidad, salarios bajos) más allá de los supuestos excepcionales que justifican dichas formas anormales de contratación (como las a menudo alegadas necesidades de producción): muchas empresas mantienen a lo largo de varios años una parte importante de la plantilla en condiciones de eventualidad, incluso contando con una producción constante. Estas prácticas llegan a extremos como el de alargar la duración de la contratación temporal hasta los dos años limitados por la legislación, para luego, después del margen regulado, volver a contratar al mismo trabajador de nuevo bajo forma contractual temporal. Situaciones como ésta llegan a prolongarse durante muchos años (incluso durante más de una década), a menudo con varias renovaciones de contrato cada mes o cada semana.

Esta filia empresarial por la eventualidad puede explicarse, aparte de por la capacidad de adaptación de los costes laborales, por el plus de poder que la empresa adquiere sobre el trabajador cuando éste tiene incertidumbre sobre su continuidad en el puesto de trabajo. El miedo al despido, que se materializa en forma de simple no renovación en los casos de contratación temporal, pende en todo momento sobre la

trabajadora precaria cual *Espada de Damocles*, sostenida por su jefa o empleador, quién puede decidir sobre su permanencia en la actividad que constituye su principal fuente de sustento: su trabajo.

Se debe señalar que la existencia de la situación que puede propiciar la *subordinación ultra-contractual* no implica que ésta se dé de facto: es necesaria la actuación voluntaria por parte del empleador para hacer efectivo el plus de poder que disfruta sobre el trabajador. Pero incluso los propios trabajadores y trabajadoras, en la competencia que realizan entre sí, pueden auto-persuadirse de que incrementar la subordinación al empleador o empleadora constituye la mejor manera de permanecer en la empresa, por lo que desarrollan una *subordinación ultra-contractual* sin que siquiera haya una actuación proactiva por parte de la empleadora. De hecho, esta es la estrategia habitual y más propicia para los y las trabajadoras con menos capacidades y habilidades: así pueden competir y destacar sobre el resto de compañeros/as, intensificando su *subordinación ultra-contractual*, la cual en este caso se corresponde con las formas clásicas de adulación y servilismo (lo que comúnmente se conoce como *pelota*).

Sin un estudio de campo cuantitativo a gran escala no podemos estimar la magnitud de la *subordinación ultra-contractual*, ya que su existencia no deriva de forma directa de los factores que la posibilitan. Pero la investigación cualitativa realizada demuestra que la *subordinación ultra-contractual* puede llegar a ser parte fundamental de la política y gestión laboral de muchas empresas, como es el caso investigado en la entrevista grupal, compañía que a menudo se presenta como baluarte de la llamada Marca España; y también su presencia habitual en sectores amplios como el de la hostelería.

En definitiva, el deterioro significativo del ámbito laboral durante las últimas décadas en forma tanto de aumento del desempleo como de aparición y ampliación de formas de empleo precarias (y también a través de la descausalización del despido), ejercen una función esencial en el mercado laboral del modelo neoliberal: la de degradar condiciones salariales y laborales hasta niveles que sean rentables para el capital. Reconfiguran las condiciones económicas y laborales para que la clase trabajadora vea coercionada a la hora de aceptar la degradación de las mismas, una lógica que se retroalimenta. Para finalizar y como resumen sustancial de este trabajo, estamos con Bourdieu cuando afirmaba que

“la precariedad laboral se inscribe en un «modo de dominación» de nuevo cuño, basado en la institución de un estado generalizado y permanente de inseguridad que tiende a obligar a los trabajadores a la sumisión, a la aceptación de la explotación” (Bourdieu, 1999: 125-126).

Bibliografía

Bengoetxea, A. y de la Cal, M. L. (2011). “La flexiguridad como clave de la política de empleo de la Unión Europea: entre la competitividad, la inclusión social y el respeto a los derechos sociales”, pp. 13-66. En VV.AA. *La nueva Estrategia Europa 2020: una apuesta clave para la UE en el S.XXI*. Eurobask.

Bilbao, A.

– (1999). “La globalización y las relaciones laborales”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 15, pp. 123-137.

– (2000). “Trabajo, empleo y puesto de trabajo”. *Política y sociedad*, 34, pp. 69-81.

Bourdieu, P. (1999). *Contrafuegos*. Madrid: Anagrama

Briales, Á. y López Calle, P. (2015). “El paro productivo: la crisis como producción de desempleo para la reactivación de la rentabilidad empresarial”. *Revista de Economía Crítica*. Nº 20, pp. 86-101.

Kalecki, M. (1943). “Political aspects of full employment”. *Political Quarterly*, vol. 14 pp. 347-356.

Laval, C. y Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo*. Barcelona: Gedisa.

Li Kungang. (2010). “Practice and Problems: The Fixed-Term Employment Contract in China”. En Roger Blanpain, Hiroya Nakakubo y Takashi Araki (eds.). *Regulation of Fixed-term Employment. Contracts: A Comparative Overview*. Países Bajos: Kluwer Law International BV.

López Calle, P. (2012). *La constitución del trabajo como mercancía: el caso español*. *Revista internacional de Ciencias sociales*, nº31, pp. 81-94.

Marx, K. (2014). *El Capital. Crítica de la Economía Política*. Tomo 1. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

– (2011). *Divided We Stand, Why Inequality Keeps Rising*. Paris. Disponible en: <https://www.oecd.org/els/soc/49499779.pdf>

– (2012). *OECD Employment Outlook 2012*. Capítulo 3: *Labour Losing to Capital: What explains the Declining Labour Share*. Paris.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

– (2015). *Informe mundial sobre salarios 2014/2015: salarios y desigualdad de ingresos*. Ginebra.

– (2016). *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra

Polanyi, K. (1987). *La Gran Transformación*. Madrid: La Piqueta.

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