

JOAQUIM SEMPERE

La relación capital-trabajo como relación de poder social

En el modelo capitalista, el capital privado sufraga una parte de la vida del obrero que no tiene nada que ver con la esfera productiva. Cumple, por tanto, una función social, que convierte al capitalista en un gestor que goza de un importante poder para condicionar la vida de un número de personas. El capitalismo sustrae a los actores reales de la actividad económica la soberanía material sobre sus vidas: los convierte en siervos, en juguetes zarandeados por estrategias empresariales orientadas al máximo beneficio para el capital. El Estado podría –y debería– ampliar sus competencias para ofrecer siempre oportunidad de trabajo e ingreso a cualesquiera personas empleadas de empresas privadas, públicas o cooperativas lanzadas al desempleo por las fluctuaciones de la demanda.

Para examinar cómo operan las relaciones de poder en el ámbito de la empresa es útil comparar cuatro modelos abstractos.

El primero es el de la *pequeña producción individual*. Los medios de producción son de propiedad privada. Cada individuo (o familia) tiene una tierra, un taller, etc., del que obtiene un ingreso mediante su trabajo. Este ingreso cubre la satisfacción de las necesidades y alimenta un fondo de previsión, y cada productor decide qué parte de sus ingresos destina a una cosa o a la otra. Los flujos de bienes y servicios responden a un esquema individualista, en que cada quien debe subvenir a sus propias necesidades. Ello no obsta para que los productores establezcan mecanismos solidarios y cooperativos para hacer frente, por ejemplo, a la previsión, como puede ser una mutualidad de servicios sanitarios o de pensiones para la vejez. Pero la decisión de hacerlo, en este modelo, reposa estrictamente en el individuo o la familia y en su libre aportación al fondo común. La vida económica se desarrolla en un espacio privado, de intercambios entre personas individuales.

En el segundo modelo, el *cooperativista*, el socio-trabajador miembro de la empresa cooperativa es a la vez trabajador y propietario. No es propietario

Joaquim Sempere es profesor titular de sociología en la Universidad de Barcelona

privado, como lo es el pequeño productor independiente ni el capitalista, sino copropietario de una propiedad indivisa, la de la empresa. Por su condición de socio interviene en las deliberaciones y participa en las decisiones sobre inversiones, amortizaciones, métodos de trabajo, etc., incluida la elección de quienes dirigen y gestionan la empresa. A diferencia del pequeño productor, cuyo trabajo es estrictamente individual, el cooperativista trabaja en una empresa que funciona colectivamente, habitualmente con unos medios de producción que sólo pueden funcionar con equipos de trabajadores, a diferencia de la pequeña empresa individual o del taller artesanal tradicional. Para los efectos de la argumentación que sigue, lo dicho a propósito de las cooperativas vale igual para las sociedades laborales, ya sean sociedades anónimas laborales o sociedades limitadas laborales.

El tercer modelo es la *empresa pública*, cuya titularidad no recae ni en un propietario privado (o suma de propietarios privados, los accionistas) ni en el colectivo de trabajadores, sino en una institución que representa a la colectividad, en cualquier nivel de representatividad, desde el Estado hasta el municipio, o con otras formas jurídicas, como las empresas autónomas de titularidad pública. La empresa pública en su relación con los trabajadores, también asalariados, que tiene empleados tiene diferencias específicas con la empresa privada. Como no la mueve la maximización de los beneficios, sino la prestación de servicios a la comunidad, está menos tentada a practicar ciertos abusos. Como tiene un respaldo del presupuesto del Estado, puede funcionar con una seguridad que no tiene la empresa privada. Además, por su condición de entidad pública, está obligada a una cierta ejemplaridad en su trato con sus empleados. Pero no está en la esencia de la empresa pública que sus trabajadores tengan democracia económica como en una cooperativa. Esto implica que esos derechos deben ser explícitamente establecidos. En otras palabras, de la cultura dominante o de la decisión del poder político de cada momento dependerá que esté vigente uno u otro modelo, más o menos democrático, de relaciones laborales en las empresas públicas.

El cuarto modelo es el *capitalista*. En él los trabajadores que producen ni participan en la propiedad de los medios de trabajo, a diferencia del modelo cooperativista, ni son actores independientes. Trabajan para empresarios. Estos les suministran las materias primas y las herramientas o máquinas para trabajar y les pagan un *salario* por un número convenido de horas de trabajo. Los empresarios son quienes compran los insumos del proceso productivo y venden el resultado de este proceso productivo. En este esquema el trabajador debe al empresario la prestación del trabajo contratado, ajustándose a los términos del contrato, y a cambio tiene derecho a percibir el salario acordado. El empresario rige con plena independencia el proceso productivo, como si fuera un pequeño productor independiente: decide qué se producirá, con qué procesos, con qué materiales; establece la tasa de amortización y las inversiones que juzga oportunas, etc., e impone estas decisiones al trabajador, que carece de la independencia propia del trabajador autónomo y no tiene voz ni voto

en las decisiones que afectan a la empresa, a diferencia del socio-trabajador de la cooperativa o de la sociedad laboral

Sólo en los dos últimos modelos el ingreso de la mano de obra toma la forma de salario. Veamos qué implicaciones tiene la forma salario.

El significado socioeconómico del salario

Se suele decir, siguiendo a Marx, que el salario paga la *reproducción de la fuerza de trabajo*. Con el salario el obrero puede pagar el alimento, las prendas de vestir, la vivienda y los demás artículos y servicios necesarios para recuperarse de su desgaste, recobrar las fuerzas y poder volver al proceso laboral una y otra vez.¹ En la historia del capitalismo moderno, el nivel de las necesidades de los trabajadores (y de la población en general) ha experimentado aumentos importantes gracias a una combinación de innovaciones técnicas, aumentos de la productividad del trabajo y luchas obreras por salarios más altos. Esto ha aumentado el coste de la reproducción de la fuerza de trabajo. Históricamente, pues, para el empleador la mano de obra no tiene un coste fijo, sino variable, y el beneficio empresarial ha de tener en cuenta en cada momento y lugar el nivel de las necesidades.

Desde el punto de vista del empresario capitalista, el salario sólo paga el “factor productivo” que es la fuerza de trabajo. En la medida en que el empresario paga con su dinero el salario de sus obreros, paga, en efecto, un factor productivo más, igual que paga las materias primas y las máquinas. Desde este punto de vista, Marx y los marxistas consideran que el dinero destinado a salarios es inversión productiva, y le llaman “capital”, concretamente “capital variable”.

La paradoja es que el factor productivo “fuerza de trabajo” es inseparable de la entera personalidad del trabajador (e incluso de las necesidades de su familia, en ciertos casos al menos). Así, cuando el empresario administra el capital o patrimonio de la empresa como un todo indiviso sobre el que tiene plena capacidad de disposición, y lo utiliza para aumentar la plusvalía y acumular capital, usa como propios los recursos que han de servir para satisfacer las necesidades de sus asalariados. Para él los salarios son un *coste*, como las materias primas y las herramientas, y estará incentivado a reducir este coste, amenazando

¹ Vamos a dar por supuesto que el asalariado varón cabeza de familia es responsable de la manutención de toda la familia, y por tanto que su salario debe cubrir las necesidades de todo el grupo familiar. Partimos aquí del supuesto según el cual la unidad social básica es la familia, y más concretamente la familia en la que el varón adulto aporta el ingreso principal. Esta estructura genera automáticamente una posición subalterna de la mujer. La incorporación de la mujer al trabajo remunerado modifica esta subalternidad: es un elemento importante del proceso de emancipación social de la mujer. Aquí no tomo este tema en consideración en aras del argumento principal desarrollado.

así la seguridad económica y el nivel de vida de sus trabajadores. La ordenación legal le autoriza a actuar así porque reconoce a la *propiedad del capital* el poder de disposición sobre el patrimonio empresarial.

Tanto es así que el crecimiento del patrimonio de la empresa viene apropiado por el propietario o propietarios del capital. Si los trabajadores creen que tienen derecho a participar en el aumento de los ingresos netos de la empresa, tienen que reivindicarlo y luchar por ello. El ejercicio continuado del trabajo no genera derechos al producto final. Los trabajadores, al firmar el contrato de trabajo, renuncian de hecho –aunque no sean siempre conscientes de ello– a todo derecho que pudiera derivar de su contribución a la riqueza de la empresa. Pero esta renuncia no tiene una justificación moral: obedece a un orden jurídico que reconoce todos los derechos a la propiedad y ninguno al trabajo. El capitalista es libre de usar el capital como un bien indiviso para sus propios fines; es libre de invertir los ingresos en cualquier empresa u operación que le ofrezca expectativas de ganancia particular. En el modelo cooperativista es la colectividad de socios-trabajadores la que tiene capacidad para repartir el ingreso entre distintas destinaciones.

La globalización neoliberal es un arma muy poderosa para precarizar a la clase obrera del mundo desarrollado. La economía se convierte en un inmenso casino planetario

En una empresa en la que el trabajador sea el dueño, individual o cooperativamente, la mano de obra no es un coste, sino el sujeto mismo de la actividad empresarial, y la finalidad de esta es el bienestar, la prosperidad, la seguridad y la estabilidad de los trabajadores. Para una empresa así, es el *capital lo que aparece como un coste*. Un trabajador aislado o un grupo de obreros asociados dispuestos a ganarse la vida trabajando juntos pueden carecer del capital necesario para crear una empresa propia y verse obligados a pedir prestada una suma de dinero por cuyo uso pagarán un interés. Para ellos es el capital lo que es un coste.

Volvamos al empresario capitalista. Este no sólo paga el salario directo que el obrero recibe en mano, sino también un *salario indirecto* ingresando una parte del ingreso del obrero directamente como impuesto en Hacienda y otra parte como cotización a la Seguridad Social. Estas partes del salario que el obrero no percibe en mano alimentan unos fondos comunes con los que se sostienen prestaciones que el obrero recibirá gratuitamente en forma de servicios educativos y sanitarios y subsidios varios. Estos servicios y subsidios se perciben fuera de la circulación mercantil, en virtud de un *derecho social*. Se habla también de *salario diferido* para referirse a aquellos cobros que se reciben en momentos ulteriores de la vida del trabajador, como es la pensión de jubilación.

Los fondos colectivos que sirven para pagar estos ingresos no inmediatos proceden de los impuestos y de las cotizaciones sociales, y no van a parar sólo a los trabajadores, sino a toda la población. Así, cuando el empresario transfiere a Hacienda el IRPF del trabajador y a la Seguridad Social la cotización, está actuando como agente recaudador de esos fondos colectivos. En la medida en que dispone del capital de su empresa para sus operaciones económicas, dispone de una influencia muy grande sobre una parte del patrimonio público y colectivo del que depende la economía y la seguridad de la población, y goza así de un importante poder para condicionar la vida no solo de sus asalariados, sino también de un número considerable de personas.

El régimen salarial como régimen de dependencia

El producto de la actividad empresarial genera, con su venta, unos ingresos que sirven para pagar por un lado todos los costes de producción, incluidas las amortizaciones, y por otro los salarios y los beneficios. En una cooperativa el poder es del colectivo de trabajadores, directamente o a través de sus representantes, que deciden el ritmo de las amortizaciones; si se aumenta el ingreso de los trabajadores o, al contrario, se recorta para hacer frente a una crisis o a un gasto imprevisto; si se alarga o acorta la jornada laboral, etc. Un interés que tenderá a prevalecer en una cooperativa es la conservación y la estabilidad del puesto de trabajo. Una cooperativa obrera produce bienes o servicios con objeto de asegurar a sus socios-trabajadores unos ingresos suficientes y estables.

En la empresa capitalista, el dueño del capital, al tener la capacidad legal para administrar enteramente los recursos de la empresa, excluyendo a los asalariados de la gestión, dispone para ese fin de los ingresos totales de la actividad empresarial, y así tiene en sus manos el poder de dedicar a fines particulares una parte al menos del ingreso neto sin obligación alguna de compartir con los trabajadores la capacidad de decisión.

Tanto en la empresa individual como en la cooperativa los trabajadores controlan todo el movimiento económico y deciden sobre cómo repartir el producto total en las distintas partidas. Controlan y deciden, en particular, sobre el reparto del ingreso neto. Pueden cometer errores o administrar el patrimonio sin sensatez ni previsión; ellos arriesgan, pero a la vez controlan *todo el ingreso* de la empresa, que incluye la parte destinada a sus ingresos individuales. Y en general tendrán una fuerte motivación para buscar nichos de mercado seguros que garanticen unos ingresos suficientes y estables.

En la empresa privada capitalista el patrono está autorizado por la ley para organizar la producción y todas las circunstancias de la misma. Siempre es posible imaginar patronos filantrópicos o paternalistas que se preocupen por asegurar el bienestar de sus asalariados.

Pero lo menos que puede decirse es que no abundan patronos de este tipo. El sistema impone una dinámica empresarial consistente en invertir al servicio de la maximización de los beneficios de los propietarios. La preservación de la fuente de ingresos de sus trabajadores no será una prioridad. Se lanzará el capital a los riesgos de la circulación mercantil, se deslocalizará la empresa, se descapitalizará, o se tomará cualquier otra medida que se oriente al máximo beneficio para los propietarios del capital. El corto plazo prevalecerá sobre el largo plazo, y por tanto sobre la continuidad de la empresa en el tiempo: la política de “tierra quemada” sale a cuenta. Y el orden legal lo autoriza.

Si los ingresos de los trabajadores no son una prioridad de la empresa, si se ven únicamente como un *coste* económico, la dirección buscará incesantemente minimizarlos con diversos procedimientos: reduciendo la plantilla (con la introducción de maquinaria ahorradora de mano de obra, sobre todo) o reduciendo los salarios, tanto directos como indirectos –y por lo tanto presionando políticamente contra el Estado del bienestar–. Los mecanismos para lograrlo son muy diversos, y van desde modalidades diversas de contratos (precarios, temporales y otros) hasta presiones políticas para abaratar el despido o rebajar los salarios mínimos legales o pactados en convenio.

La libertad irrestricta de movimientos de los capitales por encima de las fronteras ha desempeñado un papel fundamental durante los últimos decenios en la tarea de minimizar los “costes” salariales, poniendo los salarios de los países ricos en competencia con los de los países pobres. Por eso la globalización neoliberal es un arma muy poderosa para precarizar a la clase obrera del mundo desarrollado. La economía se convierte en un inmenso casino planetario en que los dueños de la riqueza arriesgan un patrimonio de cuya existencia y estabilidad dependen los ingresos (y por tanto la vida) de millones de personas. El sentido de este riesgo es aumentar los beneficios privados.

Bajo el orden legal que permite esta utilización de los medios de producción, una parte esencial de la vida de los empleados (y de sus familiares) queda al arbitrio de los dueños del capital. Y también queda a su arbitrio una parte al menos de la recaudación fiscal y contributiva que asegura el bienestar de toda la población. Así, las relaciones capital-trabajo no se rigen estrictamente por una relación contractual civil corriente, sino por una resurrección tácita del antiguo *derecho de familia*: aunque la comparación no es exacta, se puede decir que el patrono gestiona la vida del trabajador de un modo análogo a como el *paterfamilias* gestionaba la vida de su esposa (o esposas), hijos y otros subordinados domésticos.² El capita-

² «Forzado como estaba [el nuevo proletario moderno] a traficar “libremente” con su fuerza de trabajo para poder subsistir, caía necesariamente él mismo bajo una novísima e inopinada *loi de famille* cuando, después de contratar libre y “civilmente” el alquiler de su mano de obra, cruzaba el umbral de la fábrica [...] y quedaba sometido al despotismo sin brida del propietario propiamente dicho. La “libertad económica”, o la “libertad industrial” o la “libertad de empresa” [...] tenía sólo la apariencia de *loi civile*; en realidad, era una nueva *loi de famille* que heredaba institucionalmente, adaptándola funcionalmente

lista se convierte, *ipso facto*, en un actor social que no se limita a actuar en la esfera económica o productiva, sino que, al hacerlo, interfiere en la vida extralaboral de sus asalariados (y de la población en general) y la condiciona. En su esfuerzo permanente para maximizar sus beneficios minimizando los costes, el empresario estará incesantemente motivado a intervenir sobre el salario, tratando de reducirlo al mínimo, y a rebasar la línea que separa la esfera económica del resto de esferas de la vida humana del trabajador. La ley, al reconocer al patrono esta capacidad, le otorga un *poder social* sobre personas. Y estas personas sujetas al poder patronal son privadas de autonomía y de responsabilidad sobre su propio destino.

La resistencia obrera ha conseguido limitar algunos derechos de los empleadores, ya sea mediante convenios colectivos o por ley (fijando los topes salariales mínimos que no se pueden rebasar por abajo, estableciendo las indemnizaciones a pagar en caso de cierre o despido u obligando a hacer públicas las cuentas de las empresas privadas, por ejemplo). Pero en materia de políticas de empresa, los trabajadores carecen de toda capacidad formal de intervención, aunque en situaciones de conflicto pueden imponer medidas mediante presiones y luchas o mediante negociaciones reforzadas por la presión reivindicativa –con o sin la mediación de los Gobiernos.

Los medios de producción, estén en manos de quien estén, son un factor necesario para crear riqueza para todos. Pero cuando se acepta que la minoría que detenta su propiedad pueda disponer de ellos, se está aceptando un poder desorbitado de unos pocos sobre otros muchos. Como decía Tawney, el capital puede merecer que se pague un interés por usarlo, pero los *derechos de decisión* (sobre inversiones, nivel de capitalización, organización del trabajo, gestión del riesgo, política comercial, etc.) deberían recaer sobre «quienes efectivamente realizan el servicio, desde el organizador y el científico hasta el obrero». ³ El capitalismo sustrae a los actores reales de la actividad económica la soberanía material sobre sus vidas: los convierte en siervos, en juguetes zarandeados por estrategias empresariales orientadas al máximo beneficio para el capital. Cuando proliferan los cierres de empresas por deslocalizaciones o por expedientes de regulación de empleo, se hace visible lo que normalmente queda oculto. Quienes quedan en la calle sufren en sus carnes esta desposesión de soberanía.

La precariedad estructural del asalariado

Si en una sociedad el producto social disminuye por alguna circunstancia social (por ejemplo, el envejecimiento de la población o la reducción de la jornada laboral) o natural (catás-

a las modernas condiciones de la incipiente sociedad capitalista industrial, el inveterado autoritarismo de un *oikos*, de un *domus* o de un dominio señorial» (A. Domènech, *El eclipse de la fraternidad. Una revisión republicana de la tradición socialista*, Crítica, Barcelona, 2004, p. 96).

³ R. H. Tawney, *La sociedad adquisitiva*, Alianza, Madrid, 1972, p. 99 [trad. castellana de Magdalena de Ferdinandy, (ed. original inglesa 1921)].

trofe natural, degradación de la base de recursos naturales, etc.), el ingreso bruto tendrá que disminuir, y normalmente también disminuirá el ingreso neto si no se quiere descapitalizar la economía. En una empresa pasa lo mismo. Lo peculiar del capitalismo es que confiere a los empresarios una capacidad desproporcionada para decidir cuánto disminuirá la masa salarial en semejantes circunstancias o en cualesquiera otras. Las constricciones legales y contractuales impuestas por luchas sociales y políticas de los trabajadores y de las izquierdas, que han limitado esa capacidad empresarial durante ciertos periodos y países, han resultado reversibles y precarias, como muestran tres décadas de ofensiva neoliberal para lograr que el capital privado en Europa occidental recuperase el poder perdido en las tres “décadas gloriosas” de prosperidad capitalista en el siglo XX. La precariedad de esas constricciones legales –visibles en la privatización de tantas empresas y en los ataques a las instituciones de protección social– pone de relieve que el gran capital ha conservado lo más substancial de su poder económico, pero también social y político.

El objetivo principal de la actividad económica capitalista no es asegurar un ingreso regular y suficiente (ajustado al nivel de prosperidad social de cada momento y lugar) para todos los que intervienen en la actividad empresarial, sino la maximización del excedente apropiable por los propietarios del capital. Como consecuencia, *no puede garantizar la satisfacción de las necesidades individuales y colectivas que es factible dado un determinado desarrollo de las técnicas, de la productividad media del trabajo*. Se da la paradoja de que colectivos enteros de trabajadores son lanzados al paro y a la pobreza aunque el monto global de la riqueza social no haya disminuido; más aun: aunque haya aumentado. El régimen salarial implica, así, una *precariedad estructural*. El asalariado puede vivir periodos de prosperidad durante los cuales tiene garantizadas supervivencia, bienestar y previsión. Pero esto sólo ocurre mientras el capital obtiene beneficios,⁴ de modo que el trabajador nunca puede estar seguro de la estabilidad de tal situación. Y cuando vienen las vacas flacas, el descenso de los ingresos de la empresa puede conducirle a la pérdida del puesto de trabajo o, alternativamente, a la pérdida o a la merma de su salario. Vuelven entonces los salarios de mera subsistencia que parecían un mal recuerdo del pasado. Además, esto suele ir asociado a un aumento de las desigualdades en los ingresos.

A la empresa capitalista no se le atribuye ninguna responsabilidad respecto de los trabajadores. Cuando estos son víctimas de la crisis, es el Estado quien debe hacerse cargo de su protección (o la beneficencia privada cuando el Estado no alcanza). Pero, además, como las arcas del Estado se alimentan, en parte, de transferencias de las empresas destinadas al pago del salario indirecto, el empresariado en su conjunto tiene ahí un arma impor-

⁴ Más aun: una empresa viable, es decir, sin pérdidas, puede cerrar y trasladarse a otro territorio con salarios más bajos, fiscalidad más débil o reglamentaciones ambientales más permisivas si sus dueños así lo deciden, con la expectativa de mayores beneficios empresariales.

tante para hacer chantaje no sólo a sus propios trabajadores, sino a la clase obrera en su conjunto, precarizando los propios mecanismos públicos de protección social. Tawney denunciaba esta nueva servidumbre con estas palabras:

El control de una gran fábrica confiere, en efecto, una especie de jurisdicción privada en los asuntos referentes a la vida y el sustento de los trabajadores, la cual [...] puede ser adecuadamente descrita como "feudalismo industrial". No es fácil comprender cómo las libertades tradicionales de los ingleses son compatibles con una organización de la industria que, salvo en aquellos aspectos en que ha sido limitada por la ley o por el sindicalismo, permite que poblaciones casi tan grandes como las de algunas famosas ciudades del pasado estén controladas en su vida diaria, en su trabajo, en sus oportunidades económicas y en su vida social por las decisiones de un comité de media docena de directores.⁵

Los trabajadores de cooperativas o de sociedades laborales no están sujetos a ningún remedo de servidumbre ni de "ley de familia". Son soberanos en sus decisiones. Adoptan sus propios valores y deciden sobre quién va a gestionar la empresa y sobre sus prioridades y desempeños.⁶

Una organización racional de la economía, que atienda a la necesidad de sustento y seguridad de todo el mundo, deberá arbitrar mecanismos redistributivos que hagan posible *socializar la incertidumbre*

¿Qué libertad económica?

Finalmente, en una economía de mercado es previsible que se den siempre ajustes entre oferta y demanda en función de cambios técnicos, mutaciones sociales y cambios en las costumbres y los gustos. Hay ahí una fuente de inestabilidad que puede repercutir en la seguridad del puesto de trabajo y del ingreso de los trabajadores, incluso si desapareciera el capitalismo. Y sin estabilidad económica no hay seguridad ni libertad real. ¿Cómo garantizar a la población trabajadora un acceso seguro y estable a los recursos que permiten vivir y recibir un ingreso digno? Una organización racional de la economía, es decir, que atienda a la necesidad de sustento y seguridad de todo el mundo, deberá arbitrar mecanismos redistributivos que hagan posible *socializar la incertidumbre*. Mecanismos, por ejemplo, que aseguren reconversiones industriales y reciclajes profesionales para transferir al personal

⁵ R. H. Tawney, *op. cit.*, 1972, p.142.

⁶ El conglomerado Mondragón Corporación Cooperativa ha conseguido atravesar toda la crisis industrial del País Vasco de los años setenta a noventa del siglo XX sin perder prácticamente ninguno de sus más de 20.000 puestos de trabajo. Véase David Schweickart, *Más allá del capitalismo*, Sal Terrae, Santander, 1997.

Especial

sobrante de unos sectores económicos en crisis a otros sectores en alza, combinados con subsidios al paro tecnológico transitorio. Estos mecanismos pueden ser “privados” (por ejemplo, a través de la formación de conglomerados de cooperativas o de empresas familiares con acuerdos de transferencia de personal entre unas y otras empresas en casos de crisis sectoriales). Pero el Estado debería tener instrumentos públicos que funcionasen como redes de seguridad.

De hecho, ya los tiene allí donde existe el Estado del bienestar, básicamente con los subsidios de desempleo y otros subsidios que cubren varias contingencias de la vida, como enfermedad, invalidez, etc. Pero el Estado podría –y debería– ampliar sus competencias para ofrecer siempre oportunidad de trabajo e ingreso a cualesquiera personas empleadas de empresas privadas, públicas o cooperativas lanzadas al desempleo por las fluctuaciones de la demanda. La existencia de semejantes mecanismos marcaría una diferencia esencial entre la precariedad estructural del capitalismo y la seguridad vital de un régimen de los trabajadores; entre la servidumbre económica de una mano de obra oprimida y la libertad económica de unos trabajadores-ciudadanos en una sociedad de iguales. ¿Hasta cuándo seguiremos aceptando que “libertad económica” equivale a libertad del capital para hacer negocio, manipular y especular, en lugar de significar libertad y seguridad para los trabajadores?