

**Una versión posterior de este documento de trabajo se publicó en:**

Lago, J. y Bustinduy, P. (Coord.) *Lugares comunes. Trece voces sobre la crisis*. Madrid: Lengua de Trapo, 2013 [ISBN: 978-84-8381-192-4].

**\*Rogamos remitirse a dicha versión publicada para citar este documento\***

*Je t'aime, moi non plus:*

**contradicciones y paradojas de la relación moderna de trabajo**

Alberto Riesco-Sanz

La configuración del orden social contemporáneo tuvo mucho de guillotina, de frontera nacional y de declaración de derechos del ciudadano. Las revoluciones que sacudieron Europa a lo largo de los siglos XVIII y XIX no se limitaron, sin embargo, a instaurar libertades y derechos políticos, sino que proclamaron también la libertad de empresa y del trabajo. A lo largo de un proceso histórico más o menos dilatado en el tiempo y el espacio, asistimos al derrumbe de buena parte de las estructuras políticas, sociales y económicas existentes con anterioridad al capitalismo. Entre esas estructuras estaría la actividad reguladora de los gremios artesanales, así como la relación de dependencia interpersonal que el sistema de servidumbre imponía a cada una de las partes: las poblaciones formaban parte del patrimonio hereditario de un dominio y podían ser utilizadas en beneficio propio por su propietario; sin embargo, dicha potestad con respecto al uso de las poblaciones se acompañaba también de la obligación de mantener y asegurar su protección y cuidado.

El profundo movimiento de transformación que enterró a las denominadas sociedades estamentales dibujó al mismo tiempo un escenario históricamente inédito: por primera vez, los procesos de creación de riqueza de los que dependen el bienestar y la viabilidad de las sociedades, tenían que ser garantizados mediante la movilización y uso de poblaciones compuestas en su mayoría por individuos jurídicamente libres: ciudadanos que en el ejercicio de su recién adquirido derecho a la movilidad podían abandonar libremente sus anteriores ocupaciones, lugares de residencia y empleadores. *Bye, bye, my darling*. Sin embargo, el debilitamiento de los vínculos de dependencia personal tradicionales supuso también que el proceso de "emancipación" al que nos estamos refiriendo se practicara por ambas partes: a la posibilidad de que el trabajador abandonase empleo y patrón a la búsqueda de mejores condiciones de vida y trabajo, se añadía igualmente la posibilidad de que el empleo abandonase a los trabajadores, desde entonces prescindibles e intercambiables. La libertad del trabajo, desprovista de los recursos materiales con los que ejercitarla, se convertía, antes que nada, en una libertad para morir de hambre: y es que en las recién inauguradas sociedades *postradicionales*, la única obligación del empleador con respecto al trabajador "emancipado" era la del cumplimiento de un acuerdo "libremente" establecido entre dos sujetos jurídicamente iguales (acuerdo mediante el cual uno adquiría temporalmente el derecho a utilizar las capacidades productivas del otro a cambio de un salario).

En estas nuevas sociedades (capitalistas), ni la tradición, ni las restricciones mágico-rituales, ni los grupos de adscripción por nacimiento, ni las lealtades y obligaciones de ellos derivadas: la necesaria interacción entre actividades y poblaciones se transformó en un encuentro -siempre provisional- garantizado, mayoritariamente, por un conjunto de dispositivos a los que hemos solido denominar *mercado de trabajo*. Una institución social

que presupondría necesariamente la existencia de poblaciones jurídicamente emancipadas (libres como para poder efectuar una compraventa de capacidades laborales que no derivase en un simple comercio de esclavos) y que estaría a su vez sujeta a las variaciones y vaivenes de otros tipos de intercambios (de mercancías y capitales, por ejemplo) más que a leyes y obligaciones de carácter comunitario.

En este nuevo escenario que estamos señalando, la mayoría de actividades productivas dejaban de estar adscritas -por nacimiento y con carácter hereditario- a determinados grupos de población de características e identidades bien delimitadas. La ocupación y el desempeño de un empleo implicaban cada vez menos un oficio, una formación y un estilo de vida específicos, facilitando así la intercambiabilidad acrecentada de las poblaciones y, de paso, la revolución permanente de los procesos de trabajo (innovaciones tecnológicas, organizativas, del tipo de capacidades laborales necesarias). Una multiplicación de las combinaciones posibles entre poblaciones y trabajos que las sucesivas innovaciones de los siglos XIX y XX -por ejemplo las registradas bajo lo que se ha conocido como formas *tayloristas* y *fordistas* de organización del trabajo- no harían sino incrementar mediante la fragmentación de los procesos productivos en tareas cada vez más sencillas y la estandarización de los tiempos, saberes, herramientas, materiales y procedimientos empleados.

De manera que, para poder comprender la dinámica actual del trabajo y las posibilidades abiertas en torno a él, podríamos afirmar, a modo de hipótesis, que a lo largo de este proceso histórico de consolidación del capitalismo hemos asistido -como nunca antes- a una progresiva y relativa desvinculación de poblaciones y trabajos; desvinculación que, si se aspira a algún tipo de producción de valor, tendrá que ser una y otra vez invertida mediante el establecimiento de un vínculo entre ambos (poblaciones y trabajos) que será, por definición, temporal e inestable. La relación de trabajo moderna, basada en el uso de capacidades laborales ajenas a cambio de un salario y a condición de la revalorización del capital movilizadas, será necesariamente una relación de trabajo precaria, cuya regulación dio lugar a no pocas contradicciones y dificultades. Inicialmente, dicha relación de trabajo se constituyó como una relación de carácter privado entre individuos jurídicamente libres y equiparables que establecían entre ellos un contrato. Pero ¿qué tipo de contrato? La libertad jurídica de los productores con la que nació el capitalismo hacía imposible su apropiación (la persona del trabajador debía ser inalienable o le estaríamos transformando de nuevo en un siervo o un esclavo). Por otro lado, la desposesión material de los medios de subsistencia con la que se había operado la liberación del trabajo impedía igualmente que la formalización jurídica de ese pacto entre "iguales" regulase simplemente, como ocurría con las *artes* y *profesiones liberales*, el fruto del trabajo (para lo cual se requeriría una autonomía de la que el asalariado carecía). Así pues, de forma novedosa, fue la propia prestación laboral del trabajador -no su persona, ni el fruto de su actividad- lo que se convirtió en el objeto central del contrato de trabajo (Supiot, 2000).

Ahora bien, esta innovación generaría, no obstante, un problema pues todo contrato de compraventa de una mercancía otorga al nuevo propietario el derecho de apropiación de la misma de cara a garantizar su uso y disfrute. Sin embargo ¿cómo asegurar la plena posesión de la prestación laboral adquirida mediante el contrato de trabajo cuando al responsable de la misma se le ha reconocido el estatuto de sujeto inalienable (inapropiable)? La solución parcial a este problema vendría del reconocimiento del principio de subordinación del

trabajador asalariado con respecto a su empleador, reconocimiento incongruente con la supuesta igualdad de las partes que tratará de compensar la frustración de esta apropiación imposible de la persona del trabajador por parte del empresario.

El establecimiento de este principio de subordinación como elemento característico (y jurídicamente definitorio) de la condición salarial moderna supuso reconocer la existencia de una relación de poder desigual entre los sujetos jurídicamente libres (y formalmente iguales) que entraban en contacto por medio de la relación de trabajo. Sin embargo, junto al reconocimiento de la autoridad del empleador, esta subordinación jurídica posibilitó también acotar y compensar parcialmente la dependencia y desigualdad social existente en la relación de empleo: por ejemplo, restringiendo dicha autoridad al tiempo y ámbito concreto delimitado por el contrato de trabajo. El principio de subordinación jurídica permitió igualmente reconocer -no sin resistencia por su parte- la responsabilidad jurídica, económica y social del empleador con respecto al trabajador asalariado, figura de cuya suerte no podía desentenderse con la excusa de la libertad formal con la que se había establecido el contrato. La asunción (mutualizada, socializada) de esta responsabilidad se reflejará, por ejemplo, en la constitución de mutuas de accidentes, que diluían en una colectividad de empresarios la posible responsabilidad del empleador individual (Rolle, 2007: 87). Se reflejará también en la “participación” de los empleadores en las cotizaciones sociales con las que se financiarán distintos sistemas de protección social del trabajo asalariado frente a sus riesgos innatos: desempleo, accidentes laborales, enfermedad, jubilación, fallecimiento; es decir, básicamente el riesgo de disolución -de desaparición- del vínculo que une al trabajador con su trabajo y hace de él un asalariado. Asistiríamos así a la institucionalización y socialización progresiva de aquello que había surgido en un primer momento como una relación de carácter privado entre sujetos formalmente iguales.

#### *Institucionalización, socialización y mutación de la relación de empleo basada en el trabajo asalariado*

A lo largo de los dos últimos siglos, en un proceso histórico bastante convulso, conflictivo y repleto de violencia, hemos asistido -sobre todo desde la Segunda Guerra Mundial- a un progresivo reconocimiento y consolidación (más o menos vigoroso según las sociedades) de derechos sociales y económicos del trabajo asalariado: desde el derecho a la asociación y a la negociación colectiva; pasando por la participación de los trabajadores en la definición de la organización de los centros de trabajo y en el reparto de la riqueza generada; el derecho a la salud; al ocio, al tiempo libre y al descanso; a la educación. Hemos asistido, igualmente, al desarrollo y a la consolidación de distintos tipos de instituciones sociales encaminadas a la protección del trabajo asalariado: desde el derecho del trabajo propiamente dicho; pasando por los sistemas nacionales y sectoriales de cualificación que posibilitaban la realización de una carrera profesional y la mejora progresiva de las condiciones de vida y de trabajo; los sistemas públicos de educación y formación; la protección social frente al desempleo, los accidentes laborales, la enfermedad o la vejez.

El reconocimiento del principio de subordinación al que antes nos referíamos habría constituido, paradójicamente, un principio de libertad y protección para el trabajo asalariado (Didry y Brouté, 2.006). El mercado de trabajo, como resultado de este prolongado proceso de acción colectiva, habría dejado de comportarse como un mero mecanismo de ajuste en el que la incertidumbre era soportada básicamente por las

poblaciones asalariadas, para convertirse en un ámbito (parcialmente) controlado por el derecho del trabajo, organizado por distintas instituciones y moldeado por las relaciones de poder existentes entre empleadores y asalariados (Alaluf, 2.012). Los asalariados lograban de este modo, tras no pocos conflictos y tensiones, una estabilización social relativa que servía para contrapesar la precariedad constitutiva de la relación de empleo en el capitalismo a la que antes nos referíamos, mejorando así notoriamente sus condiciones de vida y de trabajo.

La institucionalización de un sistema de protección en torno al estatuto social del trabajo asalariado permitió que el empleo se convirtiera en un factor de integración social (de ciudadanía), en lugar de ser un elemento de exclusión y pobreza para una parte importante de la población (Alaluf, 2.012). Un proceso éste que nos ayudaría, sin duda, a entender la progresiva extensión de las instituciones y principios de regulación y protección del trabajo asalariado a cada vez más capas de la población (no necesariamente asalariadas), tal y como ponen en evidencia: la universalización (hoy, en ocasiones, cuestionada) de los sistemas públicos de salud y educación; la extensión de las prestaciones por desempleo, enfermedad y jubilación del trabajo asalariado a muchas de las antiguas profesiones liberales; o la absorción como "asalariados" de categorías históricamente contrapuestas a los mismos (campesinos, tratantes de comercio, cuadros intermedios y técnicos, artistas). Una extensión y generalización de los mecanismos e instituciones reguladoras del trabajo asalariado más allá de los propios asalariados (más allá pues de quienes ocupan un empleo o disponen de una relación laboral por cuenta ajena más o menos formalizada) que hace pertinente que hablemos de sociedades salariales o de *salarizado*, como un tipo de formación social en el que los costes y riesgos de la producción y reproducción de las potencialidades productivas del trabajo asalariado (de su formación, movilización y uso) son mutualizadas, asumidas socialmente por la colectividad, conjurando así parcialmente la incertidumbre constitutiva de las relaciones sociales modernas. La denominada *norma de empleo fordista*, basada en la estabilización y mejora progresiva de la relación de empleo en un contexto de relaciones laborales reguladas y negociadas entre los agentes sociales, podría servir como ejemplo (al menos en una parte del planeta) de la cristalización de este proceso, aunque podamos discutir si dicha "norma" de empleo no ha sido, en realidad, una excepción en la dinámica histórica del capitalismo. Norma generalizable o excepción reseñable, lo cierto es que este modelo de relaciones laborales, visible en muchas de estas sociedades desde el final de la Segunda Guerra Mundial, se verá profundamente transformado por la crisis y reestructuración capitalista iniciada en la década de 1970. Un proceso de transformación a todos los niveles que habría desdibujado a los sujetos implicados en la relación salarial tradicional (tanto el polo empresarial, como los asalariados y el Estado), cuestionando al mismo tiempo los principios e instituciones que hasta entonces habían articulado dicha relación.

La globalización económica, el incremento generalizado de la competencia entre las empresas y la emergencia de nuevas potencias en el escenario económico internacional; los procesos de deslocalización productiva; las innovaciones tecnológicas y las nuevas formas de organización del trabajo (producción flexible, *justo-a-tiempo*, *lean production*), entre otros factores, han impulsado una profunda redefinición de la empresa y del espacio ocupado por ella en los procesos de creación de riqueza. En contraste con el modelo de la gran empresa *fordista*, que aspiraba a integrar dentro de ella al grueso de las actividades y funciones requeridas en el proceso productivo, asistimos desde hace años, a un "adelgazamiento" de las empresas (y de su significación) dentro de las cadenas de generación de valor. La

reducción de la actividad de las empresas al denominado *core business* ha tenido como correlato necesario la extensión de la subcontratación y externalización de toda una serie de actividades y servicios ya no garantizados por la propia empresa y, sin embargo, imprescindibles para el correcto desarrollo de su actividad económica. Unas actividades y servicios elaborados, a menudo, por empresas y productores independientes con quienes la *empresa matriz* mantendría vínculos de carácter comercial (y, supuestamente, nuevas relaciones de cooperación interempresarial), sin renunciar por ello a establecer una serie de normas de obligado cumplimiento para las empresas "colaboradoras" (estándares de calidad y procedimientos de producción, diseño y comercialización del producto, plazos de entrega). Este desarrollo creciente de la externalización afectará incluso a la propia gestión, movilización y puesta a disposición de trabajadores, registrándose, por ejemplo, un mayor recurso a empresas volcadas en este tipo de servicios (como las denominadas *Empresas de Trabajo Temporal*). Empresas especializadas en la gestión y cesión de fuerza de trabajo a las que recurrirían otras empresas buscando dotarse de una mayor flexibilidad interna, así como de mecanismos que posibiliten la reducción de los costes laborales (por ejemplo, escapando a la mayor regulación y protección de las formas de empleo "estándar") (Kalleberg, 2.000; Kesselman, 2.009; Belkacen, Kornig y Michon, 2.011).

Estas modificaciones no habrían resultado inocuas con respecto a la configuración histórica de la relación de empleo y su protección, tal y como puede apreciarse, por ejemplo, en las relaciones de subcontratación y en la denominada prestación de servicios, donde las fronteras de la empresa y de los sujetos implicados en las relaciones de trabajo se ven profundamente reconfigurados (Baudry, 1.992; Chassagnon, 2.012; Lebeer y Martínez, 2.012). La relación de subcontratación supondría una transformación del vínculo salarial clásico, transformando la relación salarial (de subordinación) en una prestación de servicios de carácter comercial. Una relación donde el asalariado de la empresa subcontratada se encuentra sujeto a varios empleadores, manteniendo una relación de empleo "convencional" con la empresa subcontratada, al tiempo que establece con la empresa usuaria de la mano de obra una relación comercial en términos de proveedor-cliente más que una relación de subordinación empleador-empleado. Se configuraría así una relación de carácter triangular en la que el empleador *de facto* que utiliza la fuerza de trabajo no coincide con el empleador formal, pese a lo cual el primero interviene directa y activamente en la determinación de las condiciones de trabajo y empleo del trabajador asalariado, sin asumir por ello plenamente la responsabilidad (y los costes) que de ello se deriva.

Como la robótica y la automatización de los procesos productivos, las relaciones de subcontratación y externalización que acabamos de señalar alimentan el "sueño" de una empresa sin trabajadores. En ocasiones podríamos casi referirnos a una empresa sin empresa (o a su reducción a la mínima expresión). A la fantasía empresarial de la empresa sin trabajadores se añadiría la tendencia inversa: la de los asalariados sin empresa. Nos referimos al cada vez más recurrente discurso y fomento de la *empresarialidad* y el *emprendizaje* como solución al problema del desempleo y como vía de crecimiento económico. Fenómeno dentro del cual encontraremos, junto a los "emprendedores por vocación" a un buen número de antiguos trabajadores asalariados reconvertidos en *autónomos*, contratistas independientes que trabajan, a menudo, para un único empleador: los denominados *trabajadores autónomos económicamente dependientes* (Böheim y Mühlberger, 2.009; Hernández, 2.010; Kalleberg, 2.000).

Se trataría también de los casos mucho más llamativos de experiencias como, por ejemplo, las denominadas sociedades de *porte salarial* [*portage salarial*] (Darbus, 2.008; Lenoir y Schechter, 2.011) surgidas hace años en Francia y que buscarían estabilizar la condición y estatuto de los aspirantes a "emprendedores". Dichos "emprendedores" son a menudo antiguos asalariados caídos en el desempleo que, ante la falta de ofertas de empleo procedentes del tejido empresarial existente, deciden establecerse formalmente por su cuenta. Sin embargo, mientras que su situación como tales emprendedores se consolida, aprovechan los vacíos de la legislación para registrarse como empleados (por cuenta ajena) de dichas sociedades de *porte salarial* pudiendo acceder así a los beneficios y mecanismos de protección vinculados al estatuto de trabajador asalariado. Bastaría con añadir a esta descripción los cada vez mayores porcentajes de población desempleada, parcialmente ocupada (o desocupada), o empleada bajo distintas figuras laborales "atípicas" (a tiempo parcial, como autónomos, interinos, con contratos de aprendizaje y formación, contratos temporales, etc.) (Belkacen, Kornig y Michon, 2.011; Castel, 2.009; Kalleberg, 2.000; Kesselman, 2.009; Schmid, 2.011) para poder confirmar la hipótesis de que estamos asistiendo en la actualidad a una mutación doble del empleo que nos situaría en un escenario incierto de empresas sin trabajadores y trabajadores sin empresas.

Detrás de esta doble mutación se evidenciaría lo que autores como Alaluf (2012: 5) han identificado como la posibilidad de un nuevo tipo de *agenciamiento* de la actividad de un sin fin de productores. Un agenciamiento en el que la generación de riqueza resultaría posible sin necesidad de englobar a dichos productores en el seno de una estructura organizativa similar a lo que hasta ahora habíamos conocido como empresa. Muchas veces, este tipo de *agenciamiento* permitiría establecer una dependencia real por parte del asalariado sin necesidad de que sea reconocida su subordinación jurídica; y, por supuesto, sin necesidad de asumir un principio vinculante y sancionable de responsabilidad social con respecto a la precariedad constitutiva de su estatuto. Asistiríamos así a combinaciones y redes productivas de carácter novedoso –compuestas por empresas matrices y empresas subcontratadas; agencias y organismos públicos de diferente naturaleza (estatales, regionales, transnacionales); laboratorios y centros de investigación universitarios o para-universitarios; trabajadores y contratistas independientes, etc.- cuya emergencia señalaría una profunda mutación de la relación salarial tradicional, un cuestionamiento de la eficacia de los mecanismos de protección del trabajo asalariado hasta hoy conocidos, así como una profunda mutación de los dispositivos productivos y de los actores, principios e instituciones en ellos implicados. *Todo lo que es sólido se desvanece en el aire...*

*¿Qué hacemos entonces con el trabajo?*

Tal y como venimos señalando, la relación laboral de las sociedades contemporáneas procede a una valorización de capitales -de carácter público y/o privado- mediante la movilización y uso masivo de capacidades laborales a cambio de salarios. Como consecuencia de la movilidad e intercambiabilidad -nunca antes así experimentada- entre poblaciones y empleos, la relación de trabajo basada en el *salariado* tendió a desquebrajar (o, cuanto menos, dificultar) toda identificación estable -toda identidad- vinculada con el desempeño de un trabajo concreto: encofrador hoy, limpiadora o trabajadora en una conservera mañana, trabajadora de la restauración o desempleado o nuevamente estudiante, trabajadora externa como desarrolladora de páginas web, animador sociocultural o nuevamente desempleada. Entre las consecuencias positivas derivadas de la irrupción del

capitalismo, Marx (1987) señaló el abandono del *idiotismo de oficio*, toda una declaración de intenciones muy a menudo pasada por alto. Pero ¿qué elegir cuando las alternativas basculan entre ser *idiota* o la nada? ¿Entre un estatuto tradicional en descomposición -y con él sus mecanismos de protección de las poblaciones- y una libertad anónima y de carácter formal convertida *de facto* en una radicalización de la precariedad de las formas de vida y trabajo?

La respuesta y solución (parcial) a este problema -la famosa *cuestión social* de los siglos XIX y XX- consistió, paradójicamente, en la institucionalización y reconocimiento de un nuevo tipo de identidad, de un nuevo estatuto social: el del trabajador asalariado. Así, como en otras tantas ocasiones de la historia reciente, las complejidades y dificultades de las relaciones sociales contemporáneas se resolvían por medio de una propuesta contradictoria: en este caso, la asignación de un estatuto laboral fijo -y con él, el acceso a un sistema de salvaguardas y protecciones duramente peleado- a quien había sido definido intrínsecamente como inestable; a aquel cuya principal seña de identidad había sido, precisamente, la negación de toda vinculación permanente y duradera con cualquier forma concreta de trabajo. No obstante, la encarnación de ese nuevo estatuto social, la asignación de derechos concretos y de un contenido sustantivo se efectuó delimitando quién era un "verdadero" trabajador asalariado y quien, simplemente un marginal, un desarrapado, un oportunista o un trabajador de tres al cuarto: empleados domésticos, trabajadores a tiempo parcial y con jornadas reducidas, estacionales o irregulares, empleados en determinadas actividades o bajo modalidades de empleo no estandarizadas, atípicas o no fácilmente identificables con los principios de ajenidad y subordinación que, tal y como vimos, pasaron a definir la relación de trabajo. La configuración en Europa de los sistemas de protección frente al desempleo entre los siglos XIX y XX (Salais *et al.*, 1.986; Topalov 1.994) constituye, en este sentido, un buen ejemplo de cómo la adquisición de derechos y la implementación de un sistema de protección social vinculado al estatuto del trabajo asalariado se hizo seleccionando determinadas modalidades de empleo y figuras más o menos representativas de población asalariada que dejaban fuera no pocas situaciones y fórmulas de movilización y uso ("atípicas") de esas mismas poblaciones.

De manera que habríamos pasado de un escenario (precapitalista) caracterizado por la identificación "estable" de poblaciones concretas con formas particulares de trabajo, a otro (capitalista) marcado por la desvinculación creciente de unas y otras. No obstante, la evolución histórica de la relación de trabajo moderna -con su identificación del nuevo estatuto del trabajo asalariado con determinadas figuras y modos de empleo de las poblaciones- habría vuelto a reforzar aparentemente esa vinculación debilitada por el capitalismo entre poblaciones específicas y empleos concretos. ¿Punto final a este encadenamiento de desplazamientos? ¿Vuelta (feliz) al punto de partida? No lo parece. En este breve texto hemos hecho también referencia al proceso por el cual ese estatuto e instituciones encarnados en torno a figuras y modalidades más o menos prototípicas del *salariado* se habían ido extendiendo -junto a sus dispositivos de protección- a otros grupos y situaciones. No se trata únicamente de la incorporación de antiguos o nuevos colectivos a los mecanismos e instituciones tradicionalmente ligados al estatuto del trabajo asalariado (sistemas de desempleo y jubilación mutualizados, por ejemplo); sino también de la ampliación y generalización de la acción de tales instituciones más allá de quienes participaban (o habían participado) directamente en el trabajo asalariado. La universalización de los sistemas públicos de salud y educación más allá de la persona

directamente cotizante; o las distintas transferencias que -en grado y variedad muy diferente- reciben los hogares europeos para usos fijados de antemano por el Estado (cuidado de personas dependientes, ayudas para la adquisición de una vivienda, para formar una familia o para adquirir material escolar), ejemplificarían este proceso de progresiva socialización de la relación de empleo, de su gestión y reproducción cotidiana. Proceso de generalización del *salariado* tras el cual cabría preguntarse cuánto de esa identificación (imposible) de la condición salarial con determinadas figuras de trabajos y poblaciones quedaría aún vigente en nuestras sociedades. Intentar atrapar de una vez por todas el movimiento del *salariado* en categorizaciones específicas es como pretender poner puertas al campo. Sísifo *strikes again*.

De manera que las sociedades contemporáneas parecen haber entrado en una especie de doble movimiento simultáneo que bascularía entre: i) la generalidad disruptiva de un desplazamiento histórico de fondo como el que hemos señalado a propósito de la destrucción de las formas particulares de trabajo y la desvinculación creciente entre poblaciones y actividades (con la consecuente transformación que ello tendría, al menos potencialmente y como tendencia, también con respecto a los posibles repartos de las actividades no remuneradas); y ii) la necesidad concreta de posibilitar algún tipo de encuentro (aunque sea precario y provisional) entre tales poblaciones, actividades y capitales para poder hacer realidad los procesos de creación de riqueza. O dicho de otro modo: un doble movimiento por medio del cual el *trabajo abstracto* se afirma a través del *trabajo concreto*, pero también en su contra (Rolle, 2.001: 311), redefiniendo íntegramente los repartos sociales de tiempos y actividades. Este movimiento singular nos coloca ante una situación cuanto menos curiosa en la que asistimos a la puesta en marcha de una serie de instituciones sociales, actores y organizaciones que tratan de dar repuesta a los desafíos derivados del movimiento de transformación histórica al que aquí hemos aludido (el surgimiento del *capitalismo*); pero cuyas respuestas deben ajustarse y ser coherentes con una cristalización más o menos coyuntural de las relaciones sociales que ese mismo movimiento de fondo se encarga una y otra vez de transformar, abriendo de paso ante nosotros un buen número de desafíos.

Por ejemplo, muchas de las organizaciones (sindicales, políticas, ciudadanas) e instituciones (sistemas de protección social y mecanismos de financiación de los mismos, marcos normativos y modelos de negociación, sistemas de cualificación y de determinación de itinerarios laborales y formativos...) concebidas en tiempos pasados para la protección del empleo y la mejora de las condiciones de vida de las poblaciones, se han visto superadas y cuestionadas en su eficacia e idoneidad no sólo por la movilización y presión de actores contrarios a su mantenimiento o extensión; sino también por la actuación reivindicativa de colectivos (nuevos o viejos) excluidos en mayor o menor medida de ellas: mujeres, precarios y trabajadores intermitentes o irregulares, jóvenes y minorías empleados en sectores o mediante modalidades de empleo situadas en los márgenes -o fuera- de la relación laboral convencional. A la actuación de unos y otros sujetos habría que añadir -como causa y, al mismo tiempo, consecuencia de ellos- la propia transformación y revolución permanente del trabajo y de los procesos productivos (un rasgo este específico de eso que llamamos capitalismo).

La mutación de la relación salarial tradicional a la que antes nos referimos (desdibujamiento de los principios de subordinación y responsabilidad; doble escenario de empresas sin

trabajadores y trabajadores sin empresas; auge del desempleo estructural; proliferación de formas "atípicas" de empleo y de estatutos "híbridos" de trabajo; consolidación de redes productivas novedosas que desbordan a los agentes económicos convencionales...) coloca en el centro del debate no sólo la necesidad de defender los derechos adquiridos y las instituciones capaces de implementarlos; sino también la urgencia de debatir colectivamente sobre una reformulación de los sistemas y mecanismos de protección social que estén a la altura de las mutaciones registradas. Aunque de naturaleza, interés y consecuencias muy diferentes, propuestas tales como: el *procomún*, la *renta básica de ciudadanía*, la reivindicación de las actividades de cuidado (no asalariadas), el reemplazo del contrato de trabajo por el denominado "contrato de actividad" o la "seguridad social profesional" deberían ser entendidas como parte de este debate necesario que acabamos de señalar sobre la protección y calidad de vida de las poblaciones, así como sobre las modalidades de participación y disfrute en la riqueza socialmente generada.

No obstante, no es éste el único interrogante ante el que nos sitúa esa especie de doble movimiento singular al que nos hemos referido. Tal y como hemos señalado, el proceso de configuración histórica de las relaciones laborales contemporáneas, la movilización social, política y sindical que acompañaron a dicho proceso y su institucionalización en Europa, se efectuaron en gran medida a partir de la movilización y visibilización (material y simbólica) de determinadas figuras y categorías de trabajadores: trabajadores herederos de los antiguos oficios artesanos, trabajadores manuales de las cadenas de montaje fordistas y de la industria metalúrgica. Obrero-sublime, obrero-materia, obrero-máquina, obrero-masa (Saunier, 2.005). Cada una de estas condiciones obreras particulares actuaron como catalizador para la movilización, como referente metonímico (a menudo cuestionado) de un conjunto de población más amplio. Sin embargo, como ya señalamos, la crítica de movimientos (feministas, ecologistas, sindicalismo alternativo, de parados...) cuyas demandas no se veían recogidas en el supuesto "universalismo" del movimiento obrero; junto a la transformación permanente de los procesos productivos (trabajadores, tecnologías, estructuras organizativas, etc.), fueron aniquilando o desconfigurando -simbólica, política y sociológicamente- una a una estas figuras supuestamente representativas de la totalidad.

Asistimos así -unos con alegría otros con tristeza y nostalgia- a la crisis y muerte del trabajo, de la clase obrera, del socialismo, de las ideologías, de la historia, de la política. Una situación ésta sin duda paradójica en la que tenemos que hacer frente a un debate de estas características en un momento histórico como el actual en el que el grueso de las naciones contemporáneas han pasado a estar mayoritariamente integradas por personas asalariadas cuyas rentas -globalmente consideradas- dominan y resultan determinantes en el mercado de productos y el consumo, en el sistema financiero y en los circuitos de ahorro (Rolle, 1988: 137); en un momento, en definitiva, en el que la extensión del trabajo asalariado y de sus principales instituciones sociales han alcanzado una consolidación y hegemonía a escala planetaria históricamente inéditas, desbordando los límites de los grupos e identidades que, supuestamente, debían encarnarlo. Justo cuando las instituciones del *salariado* más se han extendido y mimetizado con las estructuras del Estado y con las instituciones que hacen posible nuestra vida cotidiana, menos capaces somos de identificarlas (de atribuirles una identidad). Pero ¿y si el proceso general de desvinculación de poblaciones y actividades propio del capitalismo volviera inútil tales pretensiones de identificar el movimiento de los asalariados con una u otra condición obrera, con una u otra "composición de clase"? (Alaluf y Rolle, 2005).

La respuesta a los problemas derivados de la desvinculación creciente de poblaciones y actividades (que en el capitalismo se traduce en una precariedad generalizada de la existencia y, cabría añadir, del propio funcionamiento de la democracia) no podemos hallarla en la reafirmación de una identificación imposible (por ser sistemáticamente reseteada) con el trabajo o con cualquier otra actividad (esté o no remunerada). Sin negar sus aciertos y éxitos, las también evidentes limitaciones y derrotas históricas del movimiento obrero a un lado y otro del telón de acero parecen en este sentido bastante elocuentes. Pero entonces ¿qué ventajas tendría reemplazar en nuestros discursos e imaginarios a los trabajadores manuales de la cadena fordista por el nuevo *cognitariado*? ¿Qué cambio en el modo de entender el desafío abierto por las estructuras capitalistas supone colocar en el pedestal de la "vieja clase obrera" a un sujeto de comportamientos, características y estructuras organizativas aparentemente novedosas como sería el *precariado*? ¿Se trata simplemente de reivindicar la potencia, actualidad y nueva hegemonía de actividades y figuras antes desconsideradas: trabajadores precarios, inmateriales, empresariado político, cadenas de cuidado? Mientras que no hagamos nuestro ese movimiento de fondo que atraviesa el capitalismo desde su nacimiento (la desvinculación creciente de la evolución de las poblaciones y de las actividades) estaremos condenados a vivir en una especie de noria política y emocional en la que una y otra vez descubriremos -tras varias escisiones en los movimientos políticos y ciudadanos; infinitos encuentros y congresos de expertos; algún best-seller periodístico disponible en aeropuertos y una exposición multimedia en el Reina Sofía- que la enésima figura subversiva -de los que esta vez sí que sí eran los/las que de verdad cortaban el bacalao- ha terminado, como tantas otras, en la papelera de la historia. El *cognitariado* (o lo que sea) ha muerto ¡qué viva el post-*cognitariado* (o el post-lo-que-sea)!

Más que buscar sistemáticamente nuevas subjetividades y cristalizaciones productivas que sustituirían a las ya periclitadas (y vuelta a empezar) y que aportarían dimensiones hasta ahora dejadas de lado ¿por qué no asumir que el *salariado* constituye una identidad imposible y que quizá, más que de frenar su movimiento, de lo que se trata es de radicalizarlo, de subirnos a ese tren en marcha que es el movimiento de desvinculación de poblaciones y actividades? Es como si afirmásemos: está bien, vosotros os lo habéis buscado. Imposibilitasteis toda identidad y toda adscripción permanente a un empleo ¡pues recogemos vuestro guante! Nuestro proyecto político no aspirará ya a emanciparnos a través del trabajo, sino a emanciparnos precisamente DEL trabajo y pensar desde ahí en otros modelos de participación, creación, reparto y disfrute del tiempo, de las actividades y de la riqueza. En el fondo no es algo especialmente novedoso, otros vienen anticipándolo ante nuestros ojos desde hace mucho tiempo: las luchas y conquistas del viejo movimiento obrero orientadas a la reducción del tiempo de trabajo (reducción de la jornada laboral, prohibición del trabajo infantil y prolongación de la edad de escolarización obligatoria, jubilación); o, más recientemente, los debates y experiencias sobre el reparto del empleo y la reducción de la jornada laboral ¿no apuntarían, aunque sea de forma intuitiva, a este tipo de proyectos que permiten pensar en un escenario *post-capitalista* articulado en torno a ese magma aún por explorar al que hoy denominamos -a falta de mejores categorías- simplemente como "no-trabajo"?

## Bibliografía empleada

- Alaluf, M. (2.012): "Le marché du travail: vulnérabilités individuelles et actions collectives", ponencia presentada al XIX Congreso de la AISLF "Agir face à l'incertain", Rabat (Marruecos), 2-6 de julio de 2012.
- Alaluf, M. y Rolle, P. (2.005): "¿Clase sin obreros? ¿Obreros sin clase?" en García, J.; Lago, J.; Meseguer, P. y Riesco, A. (Coord.) *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento del análisis sobre el trabajo*. Madrid. Traficantes de sueños, pp. 231-248.
- Baudry, B. (1.992): "Contrat, autorité et confiance. La relation de sous-traitance est-elle assimilable à la relation d'emploi ?", *Revue économique*, 43 (5), pp. 871-894.
- Belkacen, R.; Kornig, C. y Michon, F. (2.011): *Visages de l'intérim en France et dans le monde*. París, L'Harmattan.
- Böheim, R. y Mühlberger, U. (2.009): "Dependent self-employment: workers between employment and self-employment in the UK", *Journal for Labour Market Research*, 42, pp. 182-195.
- Castel, R. (2.009): *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. París. Éditions du Seuil.
- Chassagnon, V. (2.012): "Fragmentation des frontières de la firme et dilution des responsabilités juridiques: l'éclatement de la relation d'emploi dans la firme-réseau multinationale", *Revue Internationale de Droit Économique*, XXVI (1), pp. 5-30.
- Darbus, F. (2.008) "L'accompagnement à la création d'entreprise", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 175 (5), pp. 18-33.
- Didry, C. y Brouté, R. (2.006): "L'employeur en question, les enjeux de la subordination pour les rapports de travail dans une société capitaliste", en Petit, H. y Thèvenot, N. (Dir.) *Les nouvelles frontières du travail subordonné*. París. La Découverte, pp. 47-70.
- Kalleberg, A. (2.000): "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work", *Annual Review of Sociology*, 26, pp. 341-365.
- Kesselman, D. (2.009): "Le travail non standard comme outil comparatiste des frontières de la relation salariale: France et Etats-Unis", *XIIèmes Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Nancy (Francia), 25-26 de junio.
- Hernández, J. A. (2.010): "La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente", *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 11, pp. 177-194.
- Lebeer, G. y Martínez, E. (2.012): "Trabajadoras del sector de la limpieza: precariedad en el empleo, desigualdades temporales y división sexual del trabajo", *Laboreal*, VIII (1), pp. 28-41.
- Lenoir, C. y Schechter, F. (2.011): *L'avenir et les voies de régulation du portage salarial. Rapport Définitif (RM2011-128P)*. París, Inspection Générale des Affaires Sociales.
- Marx, K. (1.987 [1.847]): *Miseria de la filosofía*. México D.F. Siglo XXI.
- Rolle, P. (1.988): *Travail et salariat. Bilan du sociologie du travail*. Grenoble. Presses Universitaires de Grenoble.
- Rolle, P. (2.001): "Postface. Sociologues, encore un effort...", en M. Alaluf, P. Rolle y P. Schoetter (Eds), *Division du travail et du Social*. Toulouse: Octarès, pp. 305-319
- Rolle, P. (2.007): "Le salariat, au delà du contrat", en Vatin, F. (Dir.) *Le salariat. Théorie, histoire et formes*. París. La Dispute, pp. 81-105.
- Schmid, G. (2.011): "Non-Standard Employment in Europe: Its Development and Consequences for the European Employment Strategy", *German Policy Studies*, 7 (1), pp. 171-210.

- Salais, R., Baverez, N. y Reynaud, B. (1.986): *L'invention du chômage*. París. Presses Universitaires de France.
- Saunier, P. (2.005): "Las tribulaciones de la autonomía y el saber obreros" en García, J.; Lago, J.; Meseguer, P. y Riesco, A. (Coord.) *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento del análisis sobre el trabajo*. Madrid. Traficantes de sueños, pp. 131-171.
- Supiot, A. (2.000): "Les nouveaux visages de la subordination", *Droit Social*, 2, pp. 131-145.
- Topalov, C. (1994): *Naissance du chômeur (1880-1910)*. París. Albin Michel.