

EMPRESAS SIN ASALARIADOS Y ASALARIADOS SIN EMPRESAS: APUNTES SOBRE LA CRISIS Y TRANSFORMACIÓN DEL EMPLEO

ALBERTO RIESCO-SANZ

Sección Departamental de Sociología III. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
(Universidad Complutense de Madrid)

ABSTRACT

■ *La precariedad e incertidumbre características de la relación laboral moderna quedaron parcialmente limitadas y compensadas en algunos países mediante un largo y complejo proceso de institucionalización del empleo. Dicho proceso se apoyó en el reconocimiento de la subordinación, dependencia y desigualdad latentes en la relación laboral, abriendo las puertas no sólo al establecimiento de un principio de responsabilidad del empleador con respecto a sus empleados, sino también un sistema de protección social e, incluso, un principio de libertad para el trabajo asalariado. La profunda transformación del capitalismo que arranca en la década de 1970 nos coloca ante la emergencia de nuevas formas de agenciamiento de la actividad que no pasan necesariamente por la empresa convencional (empresas sin trabajadores, trabajadores sin empresas) y que diluyen los principios sobre los cuales se había configurado la regulación y protección del trabajo asalariado. Este artículo reflexiona sobre algunas de las características de dicho proceso de institucionalización del empleo y de su reciente transformación, llamando la atención sobre algunos de los desafíos y promesas abiertas.*

Palabras clave: asalariado; institucionalización del empleo; libertad y subordinación del trabajo asalariado; dinámica y crisis del capitalismo;

■ *Lan harreman modernoek ezaugarriak diren kolokatasuna eta ziurgabetasuna nolabait mugatu eta konpentsatu ziren zenbait Estatutan enpleguaren instituzionalizazio prozesu luze eta konplexu baten bidez. Prozesu horren sostengu izan zen lan erlazioetan subordinazio, mendekotasun eta desberdintasun latentearen aintzatespena, horren bidez enplegu-emaileak bere enplegatueganako erantzukizun printzipioa ezartzeaz gain, gizarte babes sistema ezartzeari, eta are gehiago, soldatapeko lanarentzat askatasun printzipioari atea ireki baitzitzaien. 1970eko hamarkadan hasitako kapitalismoaren transformazio sakonak jardueraren «agenciamiento» forma berrien larrialdiaren aurrean kokatzen gaitu. Horiek ez dira zertan ohiko enpresan txertatu behar (langilerik gabeko enpresak, enpresarik gabeko langileak) eta soldatapeko lanaren arauketa eta babesa finkatu zituzten printzipioak diluitzen ditu. Artikulu honek enpleguaren instituzionalizazio prozesu horren eta egungo bere transformazioaren zenbait ezaugarriren hausnarketa egiten du, irekitako erronka eta hitzmate batzuetan arreta jarritz.*

Hitz gakoak: soldatapeko; enpleguaren instituzionalizazioa; soldatapeko lanaren askatasuna eta mendekotasuna; kapitalismoaren dinamika eta krisia.

■ *Precariousness and uncertainty are the defining features of the modern working relationships. They were partially limited and compensated for in some countries through a long and complex process of employment institutionalization. This process rested on the recognition of the existence of underlying subordination, dependency and inequality in the working relationships. In this way, it opened the doors not only to establish a principle of responsibility from the employer towards his/her employees, but also a system of social protection and even, a principle of freedom for the wage earner. The profound transformation of capitalism begins in the 1970s decade and places us in the phase of the surfacing of new forms of agency services for work related activity. These agency services do not go through the conventional firms (firms without wage earners, wage earners without firms) furthermore they dilute the principles upon which the regulation and protection of employment had been established. This article reflects on some of the features of the employment institutionalization process and its recent transformation, drawing special attention on some of the challenges and open promises.*

Key words: Wage Earner, Institutionalization of Employment, Freedom and Subordination of Wage Labour, Dynamics and Capitalism Crisis.

La libertad jurídica del trabajo y algunas de sus implicaciones

Con las sociedades capitalistas, por primera vez en la historia, el grueso de la fuerza de trabajo pasará a estar constituido por una población jurídicamente libre. Ni esclavos, ni siervos: ciudadanos. Se trata, sin duda, de una afirmación que, en el ámbito de las Ciencias Sociales del Trabajo, puede resultar obvia e insuficiente para explicar plenamente las actuales transformaciones del empleo. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, constituye también un principio delimitador —no por obvio menos importante— cuyas implicaciones pueden ayudarnos a comprender la dinámica y las transformaciones de las sociedades contemporáneas.

Sabemos, por ejemplo, que a diferencia de lo que ocurría en otro tipo de formaciones sociales, en el capitalismo, la movilización y uso de las capacidades productivas de las poblaciones, la asignación de determinadas tareas a determinados grupos e individuos, se lleva a cabo —no sólo, pero sí mayoritariamente— por medio de ese mecanismo que denominamos el mercado de trabajo. Una institución social cuyo funcionamiento ha sido objeto recurrente de debate pero que, al margen de las polémicas sobre sus principios reguladores, presupondrá necesariamente la existencia de una fuerza de trabajo liberada de las servidumbres pasadas, liberada de las relaciones de dependencia personal características del Antiguo Régimen.

Cuando las poblaciones no son jurídicamente libres, lo que tenemos son grupos de población adscritos permanentemente (muchas veces por nacimiento) a determinadas actividades y territorios. En este escenario, determinadas actividades y funciones son de obligado cumplimiento mientras que sobre otras recae una prohibición expresa (acompañada, a menudo, por restricciones mágico-rituales) (Dumont, 1970; Godelier, 2000; Le Goff, 1977; Weber, 1974). Las poblaciones, por su parte, se caracterizarían por una movilidad limitada, no estando su activación laboral determinada por lo que hoy definiríamos como una lógica de mercado. De hecho, cuando la lógica de mercado hace acto de presencia en este tipo de sociedades para movilizar las capacidades productivas de sus poblaciones, lo que genera a menudo son mercados de esclavos en los que comprar y vender a las propias personas por un tiempo ilimitado, pero no un mer-

cado de trabajo propiamente de dicho; es decir, no un mecanismo por medio del cual comprar y vender, no ya personas, sino sus capacidades de trabajo durante un tiempo determinado (aquel que se estipulará en la jornada de trabajo).

Podemos entonces afirmar que la generalización del mercado de trabajo como mecanismo de movilización y uso de las capacidades productivas de las poblaciones, constituye un fenómeno absolutamente novedoso y de enorme relevancia en la historia de las colectividades humanas (Castel, 2004; Gaudemar, 1981; Polanyi, 1989; Vatin, 2007). Para empezar, por un lado, porque presuppone —y generaliza— la libertad de movimiento de los trabajadores; pero también, por otro lado, porque impone su intercambiabilidad y, en definitiva, su carácter prescindible. La implantación del capitalismo moderno abrirá pues la posibilidad de que el trabajador abandone su empleo a la búsqueda de mejores condiciones de vida y trabajo; pero también facilitará que el empleo «abandone» a los trabajadores. Quedaría así en evidencia la dualidad y ambigüedad de la configuración histórica del capitalismo contemporáneo, un tipo de formación social en el que la libertad es también, antes que nada, una libertad para morir de hambre. Eso sí, como ciudadanos libres.

La (relativa) libertad de movimiento característica del capitalismo, la intercambiabilidad y el carácter prescindible de sus poblaciones, harán que el desempeño de un empleo implique cada vez menos un oficio, una formación y un estilo de vida específicos. De cara a realizar el conjunto de operaciones que componen los procesos de trabajo, la dinámica capitalista contemporánea tendería pues a garantizar que dichas operaciones puedan ser efectuadas más allá de las especificidades y particularidades de las poblaciones, más allá, en definitiva, de lo que Marx (1987) denominaba el *idiotismo de oficio*. Debemos pues ser conscientes de la novedad y el desafío histórico que supuso tener que garantizar la viabilidad y continuidad de los procesos de generación de riqueza cuando en ellos están implicados sujetos jurídicamente libres. Es decir, sujetos cuya relación con el empleo y los medios de producción disponibles no puede ser sino provisional, condicionada y temporal por definición (Alaluf, 1986 y 1993; Rolle, 1988 y 2005). Los distintos mecanismos utilizados por los empleadores para controlar y limitar la movilidad recién adquirida por la fuerza de trabajo, pondrían en evidencia los «riesgos» que, desde el punto de vista patronal, se derivarían de utilizar una fuerza de trabajo jurídicamente libre¹. Del mismo modo, en el lado opuesto, la miseria y pauperización generalizadas de amplias masas de poblaciones asalariadas durante el siglo XIX —que dieron lugar a lo que se conoció como la *cuestión social*— mostrarían en toda su crudeza los riesgos y la precariedad innata a la relación laboral moderna basada en el trabajo asalariado.

¹ Para la cuestión de la emergencia y uso de estos mecanismos de control de la fuerza de trabajo recién «liberada» véase, por ejemplo: Castel (2004), Gaudemar (1981) o Moulrier-Boutang (1998).

En relación con esta cuestión, autores como Supiot (2000), por ejemplo, se han hecho eco de las dificultades derivadas de colocar a la propia prestación laboral —y no a las personas o a los productos resultantes de tales actividades— como objeto principal del contrato que vincularía jurídicamente a las distintas partes implicadas. Se trata de una dificultad derivada de la libertad jurídica del trabajador asalariado a la que acabamos de hacer referencia, ya que es dicha libertad la que imposibilita al empleador la plena apropiación de la capacidad de trabajo adquirida mediante el contrato. El empleador, incapacitado por lo tanto para apropiarse del propio trabajador, debía así conformarse con ver reconocida su autoridad sobre el uso de la fuerza de trabajo durante el tiempo delimitado por la duración de la jornada laboral. La subordinación del trabajador asalariado, premio de consolación a esta «apropiación» imposible del propio trabajador, se convertía en un elemento clave para delimitar y determinar la relación salarial, el estatuto del trabajo asalariado y, paralelamente, los principios de protección del mismo (Supiot, 2000: 32).

Delimitación, subordinación y protección del trabajo asalariado

El establecimiento del principio de subordinación como elemento característico de la condición salarial supuso reconocer la existencia de una relación de poder desigual entre los sujetos jurídicamente libres que entran en contacto en el mercado de trabajo. La subordinación jurídica posibilitaría acotar y compensar parcialmente la dependencia y desigualdad social existente en la relación de empleo. El establecimiento del principio de subordinación supondría, asimismo, reconocer —no sin resistencia por su parte— la responsabilidad jurídica, económica y social del empleador con respecto al trabajador asalariado, de cuya suerte no podía desentenderse. La asunción de esta responsabilidad se reflejará, por ejemplo, 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: principalmente el riesgo de disolución —de desaparición— del vínculo que une al trabajador con su trabajo. El riesgo, en definitiva, de no poder seguir siendo un trabajador asalariado, ya sea por motivos coyunturales (desempleo, accidentes laborales, enfermedad) o permanentes (jubilación).

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 (de forma más o menos vigorosa según las sociedades y momentos históricos) 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, etc. 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 trabajo; los sistemas públicos de educación y formación; la protección social frente al desempleo, los accidentes laborales, la enfermedad o la vejez².

La subordinación reconocida en el contrato de trabajo habría conllevado no sólo un reconocimiento de la autoridad del empleador, sino, sobretodo, una limitación de dicha autoridad, restringida al ámbito concreto delimitado por el contrato de trabajo. El principio de subordinación constituyó, paradójicamente, un principio de libertad para el trabajo asalariado (Didry y Brouté, 2006). El mercado de trabajo, como resultado de este prolongado proceso de acción colectiva, dejará de ser un mero principio de ajuste en el que la incertidumbre sería 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, 2012).

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, mejorando notoriamente sus condiciones de vida y de trabajo (Alaluf, 2012). La institucionalización de un sistema de protección social 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. Un proceso 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): universalización de los sistemas públicos de salud y educación; extensión de las prestaciones por desempleo, enfermedad y jubilación del trabajo asalariado a muchas de las antiguas profesiones liberales, etc.³ Una extensión de los mecanismos e instituciones reguladoras del trabajo asalariado más allá de los

² Son numerosos los estudios que han abordado la emergencia y configuración de tales mecanismos e instituciones sociales características del *salariado*. Entre ellos, por ejemplo, podrían citarse sin ánimo de exhaustividad: Alaluf (1986); Ashford Douglas (1989); Castel (2004 y 2009); Friot (2012); Neuville (1976 y 1981); Salais *et al.* (1986); Topalov (1994). Para el caso español podemos señalar, entre otros, los trabajos de: Bahamonde (2005); Bilbao (1996); Castillo (2008); Martín Valverde (1987); García Calavia (2010); Roquero y Hernando (2004); Sánchez-Reinón (1996).

³ Sobre este punto véase, por ejemplo: Azais (2006); Barrière (2012); Desmarez (2001); Lyon-Caen (1990); Marchand (1998); Petit y Thèvenot (2006); Reynaud (2007); Supiot (1999 y 2000).

propios asalariados que hace pertinente que hablemos de sociedades salariales o de *salariado*, 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 asumidas socialmente por la colectividad.

Llama por lo tanto poderosamente la atención que, en un momento histórico como el actual, en el que la extensión del trabajo asalariado y de sus principales instituciones sociales ha alcanzado una consolidación y hegemonía a escala planetaria históricamente inéditas, nos enfrentemos a un debate continuo sobre el final del trabajo asalariado y sobre el debilitamiento de los grupos e identidades que supuestamente debían encarnarlo. Unos debates que, a nuestro juicio, mostrarían más las limitaciones explicativas de los presupuestos teóricos manejados por una parte de las Ciencias Sociales del Trabajo que la realidad de los procesos sociales en marcha. De lo que se trata, hoy por hoy, es de ser capaces de rastrear dicho movimiento, anticipando los desafíos presentes (y las promesas latentes) con respecto a la delimitación histórica del estatuto del trabajo asalariado que acabamos de presentar.

E pur si muove!: sobre la transformación del trabajo asalariado

¡Y sin embargo se mueve! Como la tierra de Galileo, el empleo y el trabajo asalariado se mueven sin desaparecer por ello de nuestras constelaciones, ni caer el cielo sobre nuestras cabezas. Tal y como hemos señalado, la situación de precariedad innata a la relación salarial moderna quedó parcialmente limitada y compensada por medio de la institucionalización de la relación de empleo. Este proceso se apoyó en el reconocimiento y explicitación de un principio de subordinación jurídica que reconocía la situación de dependencia y desigualdad social a la que estaba sujeto el trabajo asalariado, al tiempo que establecía con respecto a él un principio de responsabilidad. La denominada *norma de empleo fordista* (Alonso, 1999; Bilbao, 1995; Prieto, 1999), 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 el modelo de relaciones laborales visible en muchas 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 (Alonso, 1999; Bilbao, 1995; Boltanski y Chiapello, 2002; Castel, 2009; Harvey, 1992; Miguélez y Prieto, 2009; Supiot, 1999). Un proceso de transformación a todos los niveles (político, econó-

mico, jurídico, social, tecnológico) que, tras varias décadas en marcha, ha conllevado, entre otras cosas, una mutación profunda tanto del polo empresarial como de los asalariados. Una transformación que va camino de dejar prácticamente irreconocibles a ambos, cuestionando seriamente los principios de subordinación y responsabilidad que venimos señalando.

La globalización económica, el incremento generalizado de la competencia entre las empresas y la emergencia de nuevas potencias económicas en el escenario económico internacional (Brenner *et al.*, 2003; Castells, 2005; Kiely, 2005); los procesos de deslocalización productiva (Auer, Besse y Méda, 2005; Davis-Blake y Broschak, 2009); las innovaciones tecnológicas y las nuevas formas de organización del trabajo (producción flexible, *justo-a-tiempo*, *lean production*) (Coriat, 1992; Durand, 2012; Sayer y Walker, 1994; Womack, Jones y Ross, 1993), 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. Así, hemos asistido a una externalización creciente de actividades y servicios necesarios para las empresas que irían desde la restauración, la limpieza y la seguridad; el mantenimiento y desarrollo de los sistemas informáticos; pasando por las actividades de distribución y logística; comercialización de productos; servicios jurídicos; servicios de atención al cliente y, por supuesto, la propia producción y ensamblaje de distintas partes y componentes del proceso productivo. 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 del producto, plazos de entrega, etc.).

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 especializadas en este tipo de servicios (como las denominadas *Empresas de Trabajo Temporal*, *Temporary Help Agencies*, *Agence de Travail Temporaire...*). Empresas especializadas en la gestión y ce-

sión 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, 2000; Kesselman, 2009; Belkacen, Kornig y Michon, 2011; Lahera y García, 2007). Empresas, en definitiva, que evidenciarían y profundizarían aún más uno de los principios constitutivos de las *sociedades salariales*: la gestión diferenciada de la dinámica de los puestos de trabajo y de las poblaciones que podrían eventualmente ocuparlos.

Estas modificaciones no serían 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, 1992; Chasagnon, 2012; Lebeer y Martínez, 2012; Thebaud-Mony, 1995). 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» (de subordinación) 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.

Empresas sin trabajadores y trabajadores sin empresas

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). Tal y como señala Alaluf (2012: 5), el *agenciamiento* de la actividad económica de un sin fin de productores, la generación de riqueza, se vuelve posible sin la necesidad de englobar a dichos productores en el seno de una estructura organizativa de características similares a lo que habíamos conocido hasta ahora como empresa. Este tipo de *agenciamiento* novedoso posibilita una dependencia real sin necesidad de reconocer la subordinación jurídica y, por

supuesto, sin necesidad de asumir un principio vinculante y sancionable de responsabilidad social.

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 (Caliendo y Kritikos, 2010; Kluge *et al.*, 2007). Fenómeno dentro del cual encontraremos, junto a los «emprendedores por vocación» a un buen número de antiguos trabajadores asalariados reconvertidos en *autónomos* y contratistas independientes que trabajan, a menudo, para un único empleador (los denominados *trabajadores autónomos económicamente dependientes*) (Böheim y Mühlberger, 2009; Hernández, 2010; Kalleberg, 2000; Kautonen, 2008).

Se trataría también de los casos mucho más llamativos de experiencias como las denominadas sociedades de *porte salarial* [*portage salarial*] (Darbus, 2008; Lenoir y Schechter, 2011) 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, 2011; Boltanski y Chiapello, 2002; Castel, 2009; Kalleberg, 2000; Kesselman, 2009; Schmid, 2011; Supiot, 1999) para poder confirmar la hipótesis de que estamos asistiendo en la actualidad a un doble desplazamiento del empleo que nos situaría en un escenario incierto de empresas sin trabajadores y trabajadores sin empresas.

A modo de conclusión

Muchas de las instituciones sociales surgidas o generalizadas con el capitalismo (mutuas de accidentes; sistemas públicos de salud, de pensiones y de formación; clasificaciones estandarizadas de ocupaciones y sistemas nacionales de cualificación; *sistemas expertos*, etc.) han posibilitado una reducción de la incertidumbre constitutiva de las relaciones sociales modernas (incluidas, como hemos

visto, las relaciones de empleo). La modernidad capitalista, mediante los mecanismos del *salariado*, habría así supuesto una tentativa de conjurar dicha incertidumbre, al tiempo que —paradójicamente— una aceleración sin precedentes de la misma.

El largo y complejo proceso de institucionalización de la relación de empleo al que aquí nos hemos referido brevemente, la delimitación y cristalización del estatuto del trabajo asalariado y de los dispositivos de protección a él vinculados, posibilitaron paliar parcialmente algunas de las consecuencias derivadas de este proceso. El reconocimiento de la subordinación y dependencia latentes en la relación laboral moderna, abrió las puertas no sólo al establecimiento de un principio de responsabilidad social del empleador con respecto a sus empleados, sino también un sistema de protección social e, incluso, un principio de libertad para el trabajo asalariado.

Desde hace varias décadas, sin embargo, asistimos a una profunda transformación del tipo de capitalismo que habíamos visto cristalizarse (al menos en una parte del planeta) desde la Segunda Guerra Mundial. Un proceso de transformación a todos los niveles que habría desdibujado a los sujetos implicados en la relación salarial tradicional, cuestionando al mismo tiempo los principios e instituciones que hasta entonces habían articulado dicha relación. Tal y como hemos señalado, nos enfrentamos a la emergencia de nuevas formas de *agenciamiento* de la actividad (empresas sin trabajadores, trabajadores sin empresas), que no pasan necesariamente por la empresa convencional. Dichas formas de agenciamiento relativamente novedosas diluyen las nociones de subordinación y dependencia constitutivas de la relación salarial tradicional y con ello también los mecanismos de protección del trabajo asalariado.

No habiendo sido aún capaces de idear o implementar un recambio de tales mecanismos de protección, el desafío al que hoy nos enfrentamos consiste en reconocer la mutación registrada e impulsar nuevas instituciones sociales y movimientos inéditos (en realidad muchos de ellos ya presentes en nuestras sociedades de forma embrionaria) capaces no sólo de operar una actualización de los mecanismos de protección del trabajo asalariado a la altura de las transformaciones en marcha, sino capaces también de sentar nuevas bases desde las cuales pensar la libertad no sólo del trabajo asalariado, sino, sobretodo, la libertad con respecto al trabajo asalariado. Como otros autores se han encargado de recordarnos previamente (Naville, 1957: 489) la antítesis fundamental del trabajo no es el trabajo enriquecido, revalorizado o mejorado, sino el no-trabajo.

Bibliografía

- ALALUF, M. (1986): *Le temps du labeur. Formation, emploi et qualification en sociologie du travail*. Bruselas. Éditions de l'Université Libre de Bruxelles.
- ALALUF, M. (1993): «El empleo, una relación social inestable», en MICHON, F. y SEGRESTIN, D. (coord.) *El empleo, la empresa y la sociedad*. Madrid. Ministerio de Trabajo, pp. 305-312.
- ALALUF, M. (2012): «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.
- ALONSO, L.E. (1999): *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid. Trotta.
- ASHFORD DOUGLAS, E. (1989): *La aparición de los Estados de Bienestar*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- AUER, P.; BESSE, G. y MÉDA, D. (dir.) (2005): *Délocalisations, normes du travail et politiques d'emploi*. París, La Découverte.
- AZAÏS, C. (2006): «Déségmentation du marché du travail et autonomie», en S. BOUTILLIER y D. UZUNIDIS (coord.), *Travailler au XXIème siècle*. Bruselas. De Boeck Université, pp. 113-127.
- BAHAMONDE, A. (coord.) (2005): *Historia de España. Siglo XX (1875-1939)*. Madrid. Cátedra.
- BARRIÈRE, J.P. (2012): «Entre salariat et indépendance: le statut hybride du représentant de commerce en France de la fin du XIXe siècle au milieu du XXe siècle», *Entreprises et histoire*, 66 (1), pp. 164-176.
- BAUDRY, B. (1992): «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. (2011): *Visages de l'intérim en France et dans le monde*. París, L'Harmattan.
- BILBAO, A. (1995): *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*. Madrid. Trotta.
- BILBAO, A. (1996): *El accidente de trabajo. Entre lo negativo y lo irreformable*.
- BÖHEIM, R. y MÜHLBERGER, U. (2009): «Dependent self-employment: workers between employment and self-employment in the UK», *Journal for Labour Market Research*, 42, pp. 182-195. Madrid. Siglo XXI.
- BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, E. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid. Akal.
- BRENNER, N.; JESSOP, B.; JONES, M. y MACLEOD, G. (eds.) (2003): *State/Space. A reader*. Londres, Blackwell.
- CALIENDO, M. y KRITIKOS, A. (2010): «Start-ups by the unemployed: characteristics, survival and direct employment effects», *Small Business Economics*, 35, pp. 71-92.
- CASTEL, R. (2004): *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires. Paidós.
- CASTEL, R. (2009): *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. París. Éditions du Seuil.
- CASTELLS, M. (2005): *La era de la información: economía, sociedad y cultura (volumen I). La sociedad red*. Madrid, Alianza Editorial.
- CASTILLO, S. (dir.) (2008): *Solidaridad, seguridad, bienestar. Cien años de protección social en España*. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

- CORLAT, B. (1992): *Penser al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Madrid, Siglo XXI.
- CHASSAGNON, V. (2012): «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. (2008) «L'accompagnement à la création d'entreprise», *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 175 (5), pp. 18-33.
- DAVIS-BLAKE, A. y BROSCAK, J. (2009): «Outsourcing and the Changing Nature of Work», *Annual Review of Sociology*, 35, pp. 321-340.
- DESMAREZ, P. (2001): «Subordination et indépendance. Notes pour une réflexion sur les relations entre travail indépendant et travail salarié», en ALALUF, M.; ROLLE, P. y SCHOETTER (coord.) *Division du travail et du social*. Toulouse, Octares, pp. 281-285.
- DIDRY, C. y BROUTÉ, R. (2006): «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.
- DUMONT, L. (1970): *Homo hierarchicus. Ensayo sobre el sistema de castas*. Madrid. Aguilar.
- DURAND, J.P. (2012): *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*. México D.F., Fondo de Cultura Económica.
- FRIOT, B. (2012): *Puissances du salariat*. París. La Dispute.
- GARCÍA CALAVIA, M. (2010): «Relaciones laborales en la España del primer tercio del siglo xx. Una reflexión sociológica». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28 (2), pp. 347-366.
- GAUDEMAR, J.P. (1981): *La movilización general*. Madrid. La Piqueta.
- GODELIER, M. (2000): *Economía, fetichismo y religión en las sociedades primitivas*. Madrid. Siglo XXI.
- HARVEY, D. (1992): *The Condition of Postmodernity*. Oxford, Blackwell.
- HERNÁNDEZ, J.A. (2010): «La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente», *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 11, pp. 177-194.
- KALLEBERG, A. (2000): «Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work», *Annual Review of Sociology*, 26, pp. 341-365.
- KAUTONEN, T.; DOWN, S.; WELTER, F. *et al.* (2008) «Involuntary self-employment as a public policy issue: a cross-country European review», *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 16 (2), pp. 112-129.
- KESSELMAN, D. (2009): «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.
- KIELY, R. (2005): *The Clash of Globalizations: Neo-liberalism, the Third Way and Anti-globalization*. Leiden, Brill Academic Publishers.
- KLUVE, J.; CARD, D.; FERTIG, M. *et al.* (2007): *Active Labor Market Policies in Europe. Performance and Perspectives*. Berlín, Springer.
- LAHERA, J. y GARCÍA, J.C. (2007): «La transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 25 (2), pp. 39-54.
- LEBEER, G. y MARTÍNEZ, E. (2012): «Trabajadoras del sector de la limpieza: precariedad en el empleo, desigualdades temporales y división sexual del trabajo», *Laboreal*, VIII (1), pp. 28-41.
- LE GOFF, J. (1977): *Pour un autre Moyen Age. Temps, travail et culture en Occident*. París. Éditions Gallimard.

- LENOIR, C. y SCHECHTER, F. (2011): *L'avenir et les voies de régulation du portage salarial. Rapport Définitif (RM2011-128P)*. París, Inspection Générale des Affaires Sociales.
- LYON-CAEN, G. (1990): *Le droit du travail non salarié*. París, Éditions Sirey.
- NAVILLE, P. (1957): *Le nouveau Leviathan, I. De l'aliénation à la jouissance. La genèse de la sociologie du travail chez Marx et Engels*. París, Marcel Rivière.
- NEUVILLE, J. (1976): *L'évolution des relations industrielles. Tome I: L'avènement du système de relations «collectives»*. Bruselas. Éditions Vie Ouvrière.
- NEUVILLE, J. (1981): *L'évolution des relations industrielles. Tome II: La lutte ouvrière pour la maîtrise du temps*. Bruselas. Éditions Vie Ouvrière.
- MARCHAND, O. (1998) «Salariat et non-salariat dans une perspective historique», *Economie et statistique*, 319 (1), pp. 3-11.
- MARTÍN VALVERDE (1987): «La formación del derecho del trabajo en España» en VV.AA., *La legislación social en la historia de España. De la revolución liberal a 1936*. Madrid. Publicaciones del Congreso de los Diputados.
- MARX, K. (1987 [1847]): *Miseria de la filosofía*. México D.F. Siglo XXI.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (2009): «Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa», *Política y Sociedad*, Vol. 46 (1 y 2), pp. 275-287.
- MOULIER-BOUTANG, Y. (1998): *De l'esclavage au salariat: économie historique du salariat bridé*. París, Presses Universitaires de France.
- PETIT, H. y THÈVENOT, N. (dir.) (2006): *Les nouvelles frontières du travail subordonné*. París. La Découverte.
- POLANYI, K. (1989 [1944]): *La Gran Transformación*. Madrid. La Piqueta.
- PRIETO, C. (1999): «Crisis del empleo, ¿crisis del orden social?», en Miguélez, F. y Prieto C. (coord.) *Las relaciones de empleo en España*. Madrid. Siglo XXI, pp. 529-548.
- REYNAUD, E. (2007): «Aux marges du salariat: les professionnels autonomes», en Vatin, F. (dir.) *Le salariat. Théorie, histoire et formes*. París, La Dispute, pp. 299-309.
- ROLLE, P. (1988): *Travail et salariat. Bilan du sociologie du travail*. Grenoble. Presses Universitaires de Grenoble.
- ROLLE, P. (2005): «El trabajo y su medida», en GARCÍA LÓPEZ, J.; LAGO, J.; MESEGUER, P. y RIESCO, A. (comp.): *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento del análisis sobre el trabajo*. Madrid. Traficantes de Sueños, pp. 119-130.
- ROQUERO, E. y HERNANDO, S. (2004): «La configuración del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en España. Un proceso inacabado», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22 (1), pp. 113-146.
- SALAS, R., BAVEREZ, N. y REYNAUD, B. (1986): *L'invention du chômage*. París. Presses Universitaires de France.
- SÁNCHEZ-REINÓN, M. (1996): «El conflictivo y problemático proceso histórico de institucionalización de la negociación colectiva en España (1873-1936)», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 9, pp. 209-224.
- SAYER, A. y WALKER, R. (1994): *La nueva economía social. Reelaboración de la división del trabajo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SCHMID, G. (2011): «Non-Standard Employment in Europe: Its Development and Consequences for the European Employment Strategy», *German Policy Studies*, 7 (1), pp. 171-210.
- SUPIOT, A. (2000): «Les nouveaux visages de la subordination», *Droit Social*, 2, pp. 131-145.
- SUPIOT, A. (dir.) (1999): *Au-delà de l'emploi. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*. París. Flammarion.

- THEBAUD-MONY, A. (1995): *Sous-traitance, précarisation du travail, risques professionnels et santé. Le cas de l'industrie nucléaire*. París, Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale.
- TOPALOV, C. (1994): *Naissance du chômeur (1880-1910)*. París. Albin Michel.
- VATIN, F. (dir.) (2007): *Le salariat. Théorie, histoire et formes*. París. La Dispute.
- WEBER, M. (1974) [1923]: *Historia Económica General*. México D.F. Fondo de Cultura Económica.
- WOMACK, J.; Jones, D. y Ross, D. (1993): *La máquina que cambió el mundo*. Madrid, McGraw-Hill.