

TRABAJO Y TEORIA SOCIAL: CONCEPTOS CLÁSICOS Y TENDENCIAS CONTEMPORANEAS.

Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales¹.

Héctor Palomino

1 Introducción

Los cambios registrados en el mundo del trabajo en Argentina durante la década del 90 muestran cierta afinidad con procesos similares en otros países, tal como lo testimonia una abundante bibliografía. Esos cambios suscitan una reflexión más amplia sobre el significado del trabajo asalariado, sobre la evolución futura del trabajo en general, así como de su rol en la definición de la naturaleza del capitalismo contemporáneo. Las transformaciones registradas en los mercados de trabajo y sus consecuencias sociales constituyen la piedra de toque de estas renovadas preocupaciones, que animan los estudios de numerosos investigadores en varios países sobre las relaciones entre esos cambios y el nuevo perfil que vienen adquiriendo nuestras sociedades.

La reflexión que aquí se emprende intenta la puesta en común de algunos enfoques contemporáneos con la conceptualización clásica sobre el trabajo asalariado según Marx, la incidencia de las formas contractuales en la división del trabajo social según Durkheim y los mecanismos de dominación que prevalecen en las organizaciones descriptos por Weber. Esta puesta en común revela en principio notables afinidades en los enfoques de los clásicos de la sociología sobre el trabajo asalariado, aspecto que podría ser considerado en cierto modo trivial de no mediar la larga tradición de corrientes diferentes y opuestas en la historia de la disciplina. La afinidad señalada reside centralmente en la complementariedad de sus enfoques más que en la comunidad de conceptos, habida cuenta de sus diferentes preocupaciones teóricas y tradiciones.

La indagación propuesta no se ciñe a una exégesis bibliográfica, sino a la elaboración conceptual de algunos problemas sociales contemporáneos, que constituyen nuestro punto de partida. Buscamos en tal sentido la comprensión y explicación de la realidad, alineándonos en un esfuerzo colectivo emprendido por varios sociólogos y especialistas

¹ El presente documento de cátedra resume las cuestiones planteadas en dos trabajos previos: a) Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. La versión original corresponde al año 2000. Fue publicado en el año 2004 en la Revista de Ciencias Sociales No 17. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay y b) Las relaciones colectivas e individuales de trabajo frente a los cambios ocupacionales y sociales. Presentado en el año 2003 en el seminario anual de discusión realizado en la Universidad de Bologna, sede Buenos Aires: El Estado de las relaciones laborales en la Argentina, nueva realidad emergente en el contexto del MERCOSUR.

de distintas disciplinas ocupados en relevar las cuestiones centrales del mundo del trabajo por un lado, y en vincular sus herramientas conceptuales con la sociología general por el otro².

La conclusión principal a la que arribamos, aludida en el subtítulo de la ponencia, es que el capitalismo contemporáneo favorece la sujeción indirecta del trabajo al capital y desplaza las formas de sujeción directa del trabajo que prevaleciera en sus orígenes. También buscamos mostrar que esta nueva tendencia puede ser descripta a través de una serie de conceptos provenientes de la tradición de los clásicos de la sociología, en particular los que vinculan el trabajo con dos planos, el del contrato y el de la organización, cuya puesta en común facilita el análisis de los senderos contemporáneos de evolución de las relaciones laborales. Esto implica, en suma, que varios de los problemas actuales pueden ser formulados dentro del horizonte de aquella tradición, que asignaba al trabajo un lugar central.

Nuestro objetivo principal es comprender los procesos de cambio y transformación del trabajo en un período histórico singular de la sociedad argentina. Pero aunque nuestra indagación se circunscriba a ella, las tendencias expuestas parecen adquirir un carácter prácticamente universal, tal como lo testimonian la bibliografía utilizada y algunos escenarios de debate social y teórico contemporáneos³.

² De la Garza, Enrique (Comp.): Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Ed. CLACSO- ASDI. Buenos Aires. 1999. Los estudios incluidos en este volumen surgieron de las ponencias presentadas en el seminario del Grupo de Trabajo de CLACSO sobre “Trabajo, sujetos y organizaciones laborales”, realizado en la Universidad Autónoma de Aguascalientes, México. 7-8 de octubre de 1999. Ver en especial la presentación de Emilio Taddei, y las ponencias de Lais Abramo, Enrique de la Garza y Adalberto M. Cardoso.

³ Véanse por ejemplo los debates suscitados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo a propósito del “trabajo en régimen de subcontratación” durante el mes de junio de 1998.

2. Las dos dimensiones de la relación entre capital y trabajo: contrato y organización

En este apartado exploraremos algunas dimensiones contenidas de manera implícita en las formas del contrato y la organización del trabajo, que están presentes en el trabajo asalariado, pero que además pueden originar figuras diferentes⁴.

El trabajo asalariado es definido comúnmente en el campo del derecho del trabajo mediante dos nociones complementarias pero diferentes. La primera noción se refiere a la *dependencia económica*, que involucra la figura de un trabajador cuyo medio único o principal de ingreso es su fuerza de trabajo. En este plano la relación de dependencia se refleja en un *contrato* que estipula el intercambio de trabajo por dinero, es decir, una relación salarial que puede asumir múltiples formas. La segunda noción alude a la *dependencia jurídica*, esto es al hecho de trabajar bajo las órdenes de otro. En este plano la dependencia involucra una dimensión *organizativa* en la realización del trabajo, en el curso del cual el trabajador asalariado se coloca “bajo la dirección y supervisión” del empleador⁵.

Esta distinción del derecho del trabajo se corresponde puntualmente con las nociones de “subsunción formal” y “subsunción real” del trabajo al capital, utilizadas por Marx para definir la naturaleza del capitalismo de su época. En la “subsunción formal” el vínculo del trabajo asalariado con el capital se establece sólo en el plano contractual, mientras que en la “subsunción real” que prevalece en la gran industria, el trabajo asalariado se somete además a “la función de dirección, de vigilancia y de mediación” del capital⁶, en el plano de la organización del trabajo⁷.

⁴ Aquí seguiremos, en principio, una conceptualización que formulamos inicialmente con Viridiana Díaz Aloy, a propósito de un relevamiento sobre algunos títulos de la jurisprudencia laboral producida en los tribunales de segunda instancia o de jerarquía mayor en Argentina, entre 1993 y 1997. (Palomino, Héctor y Díaz Aloy, Viridiana, 2000 B)

⁵ Pueden verse las Ponencias que sobre el tema “Actualidad y contenido del concepto de dependencia laboral”, fueron presentadas a las *XII Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, realizadas en septiembre de 1995 por la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

⁶ Marx, Karl. *El Capital*, Tomo I, Cap. XIII, pág. 328, edit. Cartago, Buenos Aires, 1973.

⁷ Esta notable homología entre las nociones jurídicas y la conceptualización de Marx no debería ser llevada al extremo de pensar que los abogados laboristas son marxistas, sino más bien que los primeros estudios de Marx se concentraron en el derecho.

2.1 La dimensión del contrato.

En los inicios del capitalismo la conversión de la fuerza de trabajo en una mercancía, su intercambio por dinero en una relación salarial, encontraba un límite económico en las condiciones de reproducción social de los trabajadores, en el sentido que el precio/salario de esa mercancía no podía descender por debajo del límite de su reproducción. Al mismo tiempo, las condiciones de uso de la fuerza de trabajo en el seno de una organización industrial, subordinaba a los trabajadores al despotismo del capital. Las condiciones de vida y de trabajo vigentes en el siglo XIX en Inglaterra, un foco de las descripciones de Marx contenidas en *El Capital*, mostraban la dificultad de precisar tanto los límites de la reproducción social de los trabajadores como los de su explotación en las fábricas, que se agudizaban con las crisis capitalistas que amenazaban el orden y la cohesión social. Precisamente el desarrollo del derecho del trabajo vino a imponer instituciones y fijar normas en el “caos contractual” entre capital y trabajo.

Para Durkheim, la sociedad “no puede ser reducida a un caos de formas contractuales”⁸. En su análisis de las condiciones de la solidaridad orgánica, elemento que asegura la cohesión en las sociedades modernas, Durkheim presupone la existencia de normas superiores a los contratos que reflejarían los lazos sociales “previos” a la pura vigencia de reglas contractuales que pautan las relaciones sociales. Observando las intensas luchas sociales de su tiempo entre las fuerzas del capital y del trabajo originadas en su desigualdad de origen, luchas que amenazaban la cohesión social, Durkheim suponía esas situaciones como transitorias y preveía que podían ser resueltas por la doble vía de la organización “profesional” de las fuerzas sociales -como “corporaciones” basadas en comunidades de intereses-, y por la imposición de normas generales, “morales”, sobre la forma de los contratos⁹.

Más allá de las discusiones teóricas suscitadas por este planteo, no cabe duda que Durkheim parece haber anticipado con su enfoque el decurso del Derecho del Trabajo en el siglo XX, esa compleja construcción jurídica que a través del reconocimiento del derecho colectivo, y de las garantías otorgadas a los contratos individuales de trabajo,

⁸ Durkheim, E.: *La División del Trabajo Social*. Ed. Colofón S.A. México. 1997. Esta cita es comentada por Giddens, Anthony: *El capitalismo y la moderna teoría social*. Ed. Labor. Barcelona. España. 1994. Y también por Emilio de Ipola, compilador de *La crisis del lazo social. Durkheim, cien años después*. Ed. Eudeba. Buenos Aires. 1998.

⁹ Durkheim precisa este planteo en el *Prefacio* de la 2da. edición de la *DTS*, incluida en la obra aquí citada, págs. 7-56.

convirtió al trabajo asalariado en un verdadero “*status*” en varias sociedades occidentales. El itinerario de esa construcción jurídica puede ser seguido de cerca en Argentina, donde constituye una historia viva y presente puesta de relieve por las discusiones en torno a la flexibilidad laboral. Asimismo la obra de Robert Castel dedicada a la metamorfosis del *salariado* en Francia¹⁰, constituye un verdadero modelo para orientar la descripción de ese itinerario en diversos países. Por último, las discusiones actuales sobre la vigencia de cláusulas sociales en el seno de la OMC y de los estándares laborales en la OIT, en franca continuidad con el desarrollo paralelo de reglas comerciales y derechos laborales posteriores al Tratado de Versalles -en la salida de la 1era. Guerra Mundial en 1919-, testimonian el alcance prácticamente universal de estos vínculos entre, para decirlo en palabras de Durkheim, *normas morales* y *contratos*. Este decurso testimonia también la continuidad del enfrentamiento entre capital y trabajo como eje conflictivo de las sociedades capitalistas.

Es sobre estos vínculos entre normas morales y contratos donde se sitúan las estrategias empresarias de flexibilización laboral que, en nombre de la disminución de los costos laborales, erosionan paulatinamente las garantías y protecciones erigidas por el Derecho del Trabajo, proceso que se ve favorecido cuando existe debilitamiento de la fuerza colectiva de los trabajadores y de sus organizaciones. Las regulaciones sobre la extensión de la jornada de trabajo, sobre la duración de los contratos, sobre los costos de “salida” -indemnización por despido, por ejemplo- del trabajo, sobre la articulación del empleo con servicios de salud y seguros previsionales, etc., son comprometidas por estas estrategias. En este contexto, la eficacia del Derecho del Trabajo se va desdibujando por diversas vías, no tanto por la derogación de las antiguas regulaciones, que permanecen, sino más bien como opinan algunos autores aludiendo a la situación de la legislación francesa por un fenómeno de “hiperreglamentación... que produce el mismo efecto que la supresión de las reglas”¹¹. Es decir que junto a las antiguas regulaciones, emerge lo que Alain Supiot denomina un “derecho del trabajo de segundo tipo”, con menores garantías e institutos de protección, que sanciona jurídicamente el proceso de precarización laboral.

¹⁰ Castel, Robert: La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado. Ed. Paidós. Buenos Aires. 1997.

¹¹ Coutrot, Thomas: *Trabajo, empleo, actividad*. Papéis do Trabalho do RP GT-CUT Nº 7. Rio de Janeiro, Brasil. Marzo de 1999. Pág. 15. Este artículo fue tomado de la versión editada por la revista Viento Sur, de octubre de 1998. Madrid, España.

En la dimensión contractual de la relación de trabajo, el asalariado es “dependiente”, en el sentido que el trabajador vende su fuerza de trabajo y la coloca a disposición del empleador. El asalariado se diferencia de este modo del trabajador “independiente”, que no vende su fuerza de trabajo sino más bien el producto o resultado de su aplicación, asignando un precio al producto/ servicio realizado. Podrían reservarse las nociones de dependencia/ independencia para aludir a esta dimensión contractual.

2.2 La dimensión organizativa

La noción de autonomía constituye la piedra de toque de algunos debates actuales acerca de las nuevas modalidades de gestión en la organización del trabajo de las grandes empresas. La nueva consigna empresarial impuesta a los empleados: “yo le pago un salario pero maneje esto como si fuera su propio negocio”, es interpretada por los cultores del *management* como una postura liberadora¹² y por sus detractores como un fraude tendiente a aumentar la explotación en el trabajo¹³. Pero si se trascienden los enfoques apologéticos y detractores del debate, tal como lo vienen haciendo actualmente algunos economistas¹⁴, se facilita la comprensión de esta dimensión de autonomía como una de las tendencias presentes en el mundo del trabajo.

En *El Capital*, Marx enfatizaba dos aspectos del trabajo asalariado. El primero de ellos se relaciona con el vínculo fetichista o alienante del trabajo con el capital, por el cual el trabajador veía aparecer ante sí el fruto de su trabajo, como una fuerza externa, el capital, al cual se sometía. Marx concebía la dependencia del trabajo como una constricción basada en ilusiones, ya que “el trabajador ve erigirse frente a él al capital como una fuerza ajena, cuando en realidad no es más que su producto, el fruto de su trabajo”. Es decir que si la capacidad productiva depende del trabajo, no existe *stricto sensu* una subordinación absoluta al *diktat* del capital. Este enfoque funda la posibilidad de la emancipación del trabajo, en la medida que puede entenderse ésta como una “liberación del yugo del capital”, una “reapropiación” del fruto de su trabajo. Pero el supuesto clave aquí es la dimensión de profunda autonomía asignada al trabajo, el hecho que en el fondo el capital no es más que trabajo acumulado y que las herramientas con

¹² Peters, Tom: *Liberation Management*. Editado en castellano por Granica, México, 1995.

¹³ Ver al respecto los argumentos discutidos por André Gorz en *Miserias del presente*. Op. cit.

¹⁴ Coutrot, Thomas: *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste?*. Ed. La Découverte. París. Francia. 1998.

las que opera el trabajador no son más que “trabajo pasado, muerto”, diferente al trabajo vivo puesto en obra durante el proceso productivo.

Sin embargo, frente a esta concepción de una autonomía radical del trabajo, la coordinación productiva puesta en ejecución por los capitalistas en las fábricas devenía en una relación despótica, de sometimiento del trabajo al capital. La dominación del capital se establece sobre la apropiación de los frutos del trabajo, digamos en el carácter contractual de la relación social capitalista, siendo la dominación existente en la organización del trabajo un carácter derivado de aquella. En este punto se establecen dos posiciones teóricas que no son ajenas obviamente a la evolución histórica. Una de esas posiciones concibe la subordinación del trabajo en términos del despotismo del capital en las fábricas y, en cierto sentido, era lo que observaba Marx en las condiciones de trabajo que prevalecían en el capitalismo del siglo XIX.

La observación “sociológica” sobre el despotismo del capital en las condiciones de trabajo de la industria del siglo XIX, se convirtió en el enfoque predominante sobre la organización del trabajo en el capitalismo tanto en las corrientes marxistas como en otras corrientes sociológicas. El propio Weber señalaba a propósito del interés en obtener “los mayores rendimientos posibles y calculables (óptimo) en el trabajo *a ejecutar* que...el óptimo en la *inclinación al trabajo*... siempre ha estado condicionada o por un fuerte interés *propio* en el éxito o por la *coacción*.../La coacción puede consistir en 1. bien en la amenaza inmediata de violencia física u otros perjuicios, o 2. en la probabilidad de perder los medios de vida en caso de rendimiento insuficiente. / Y puesto que la segunda forma, esencial en la economía de cambio se dirige... con mayor intensidad al propio interés... opera con mayor racionalidad formal (en el sentido del óptimo técnico) que toda coacción inmediata al trabajo. Condición previa es que los trabajadores se encuentren expropiados de los medios de producción y abandonados a la competencia por las probabilidades de salario; por consiguiente supone la protección coactiva de la apropiación de los medios de producción llevada a cabo por los propietarios... Aquí... no se obstruye... la inclinación *positiva* al trabajo como ocurre... en caso de trabajo servil; aunque limitándola ciertamente, cuando se trata de especialización técnica intensiva en tareas sencillas (taylorizadas) y monótonas, a las probabilidades puramente materiales del salario... En el orden lucrativo del capitalismo,

la inclinación al trabajo está condicionada fundamentalmente por las probabilidades del salario a destajo y por el peligro de despido”¹⁵

Para Weber, la carencia de otros medios de vida constituía por si mismo un elemento coactivo para el trabajador asalariado, y es lo que explica el sometimiento en el ejercicio de sus tareas bajo la dirección del propietario del capital, al punto que su situación evoca, en las modalidades de organización y control “tayloristas”, el trabajo servil. Esta conexión entre relación salarial y sometimiento organizativo es absolutamente afín al enfoque de Marx, posiblemente porque el modelo clave de subordinación organizativa era por ese entonces la fábrica. Weber observaba que el despotismo del capital en ella disminuía el incentivo para el trabajo y alentaba la ruptura violenta de la coacción: “la inclinación al trabajo del obrero de fábrica estuvo condicionada originariamente por una combinación del hecho de descargar en él el riesgo de su propio futuro con una coacción muy fuerte de carácter indirecto; y ha continuado permanentemente orientada por la garantía coactiva implícita en el orden de la propiedad, como ha demostrado el deterioro contemporáneo de aquella disposición en virtud de la quiebra del poder coactivo operada por la revolución”¹⁶. La concepción sobre el despotismo del capital predominó en varias corrientes del pensamiento social y fue sostenida hasta épocas recientes¹⁷, aún cuando ya desde los años ‘70 fue puesta en cuestión por los estudiosos norteamericanos del control en el trabajo, como Burawoy.

La posición contraria es comúnmente atribuible también a Weber, cuyo concepto de órdenes legítimos de dominación no presupone necesariamente el uso de la fuerza como en los regímenes despóticos, sino un consentimiento de los subordinados bajo la forma de legitimidad de las relaciones de poder, que puede establecerse en términos del apego a normas originadas en la tradición, el carisma o un orden racional / burocrático. Al transferir esta concepción a la relación de trabajo inserta en un marco organizativo, capitalista o no, siempre es dable observar “grados” de subordinación o autonomía en el

¹⁵ Weber, Max: *Economía y Sociedad*. Ed. Fondo de Cultura Económica. 2da. edición. México.1969 (la versión corresponde a la 4ta. edición alemana, de 1964). § 25, págs. 120-121.

¹⁶ Ídem, pág. 123.

¹⁷ Esta concepción llega hasta pensadores como Polanyi, para quien una de las contradicciones básicas de las sociedades occidentales en el siglo XX era la coexistencia de reglas de juego opuestas en la sociedad y en la empresa: la regla de juego democrática en la sociedad y la regla despótica en la fábrica. Esta contradicción se manifestaba claramente en la posibilidad que otorgaba la regla democrática para el desarrollo de sindicatos, cuya acción apuntaba a denunciar y erosionar la regla despótica en las fábricas. Para Polanyi esta era una contradicción básica cuya resolución histórica fue o bien eliminar la regla despótica en las fábricas como en el socialismo, o bien sostenerla y profundizarla como en el fascismo y el nazismo, pero en ambos casos estas soluciones históricas implicaron la supresión de la regla democrática en la sociedad.

trabajo, posición congruente con la observación del carácter de las relaciones de dominación actuales en la organización del trabajo. La subordinación del trabajador se verifica tanto en el cumplimiento de órdenes, indicaciones y normas, así como en distintos esquemas más o menos objetivos de control y supervisión en la realización de su trabajo. Su autonomía en cambio se revela en indicios tales como la posesión de matrículas habilitantes, calificaciones más o menos formalizadas, saberes y habilidades, e incluso autorregulación de la intensidad y/o calidad de su trabajo realizado cotidianamente fuera de todo esquema de control externo de su tarea.

La concepción “weberiana”, que coincide con la de algunas corrientes actuales de la sociología¹⁸ y de la economía¹⁹, propone un acercamiento más realista al análisis del trabajo en la organización, que la visión más simplista anclada en la concepción que alude al despotismo a ultranza del capital. Si en la organización del trabajo se trata siempre de “grados” de subordinación o autonomía, resulta difícil deslindar situaciones y configurar tipos ideales a los cuales remitir los casos concretos. En suma, resulta difícil deslindar, de acuerdo con la terminología propuesta al principio, el registro de la dependencia jurídica.

En la dimensión de la organización del trabajo el trabajador se “subordina” a su empleador: acepta que su labor será orientada, dirigida y supervisada por éste o por quien funcione en la organización como su representante -jefe, gerente, supervisor-. En el polo opuesto de la subordinación en cambio, es el propio trabajador quien organiza su producción: a quien usa su producto o servicio le resulta en principio indiferente el modo en que éste fue realizado y lo valora sólo por sus resultados. Podrían reservarse las nociones de mayor subordinación/ menor subordinación para aludir a este aspecto de la organización del trabajo.

La combinación de estas dimensiones permite construir el siguiente Mapa I) de relaciones de trabajo presentes en el ámbito del mercado:

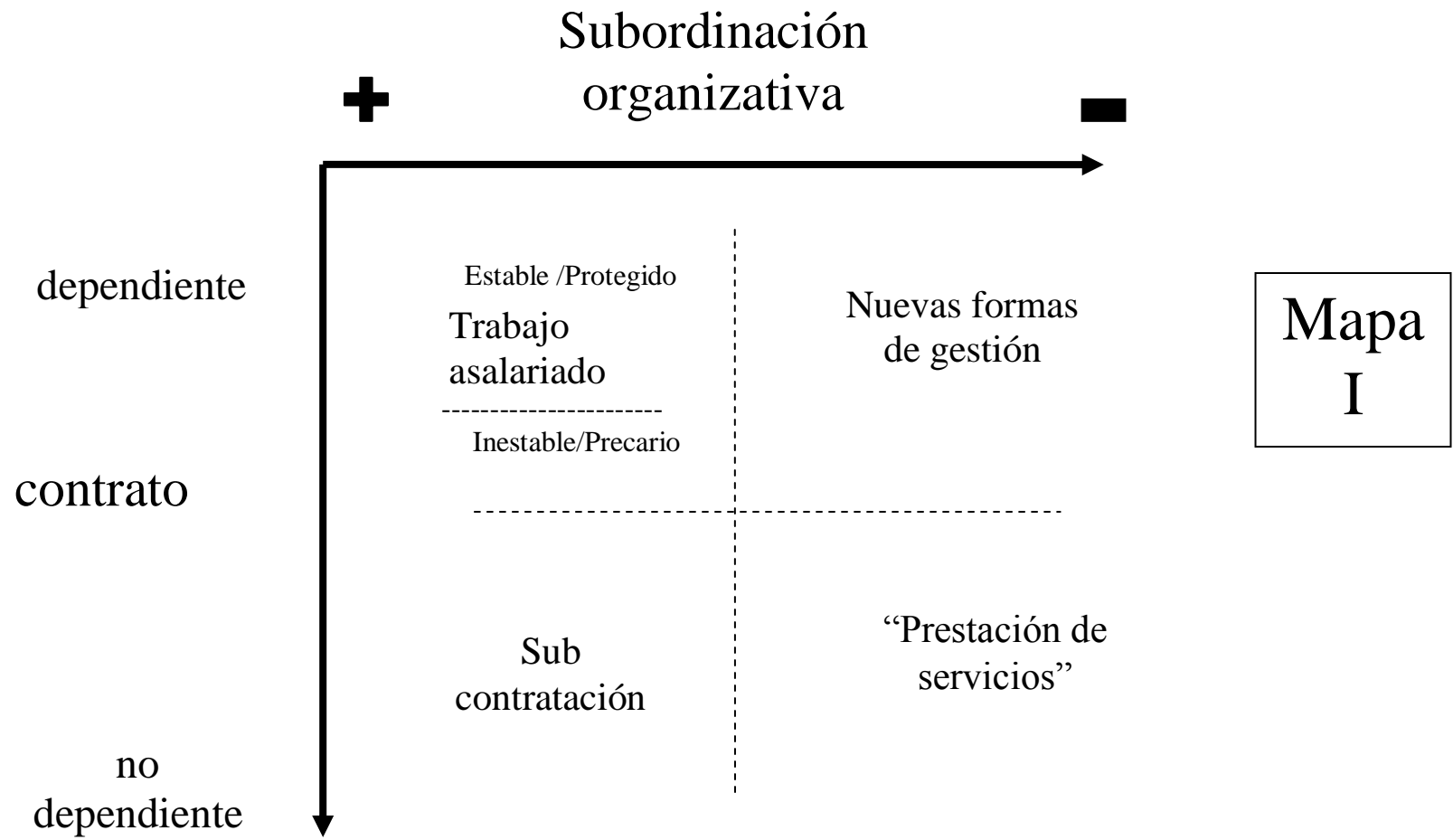
¹⁸ Bourdieu, Pierre: *La double vérité du travail*. Actes de la Recherche en Sciences Sociales, N°68 de noviembre de 1996. París. Francia. Págs. 89-90. Versión modificada de una comunicación presentada en el coloquio “*Les conflicts du travail*” realizada en la Maison des Sciences de l’Homme, París, 2-3 de mayo de 1975. En este artículo Bourdieu plantea la necesidad de superar el falso dilema entre “subjetivismo” y “objetivismo” en el análisis de las relaciones de trabajo.

¹⁹ Coutrot, Thomas: *L’entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste?*. Op. cit. El interés de este libro en este punto preciso, es que desarrolla desde una perspectiva marxista la concepción que nosotros denominamos aquí “weberiana”, atribuyéndola al propio Marx con argumentos convincentes, lo cual vendría a proponer cierta afinidad de criterios entre los clásicos de la sociología.

- El eje vertical presenta la dimensión contractual, que se prolonga entre un polo de dependencia y un polo opuesto de independencia²⁰.
- El eje horizontal del gráfico corresponde a la dimensión de la organización del trabajo, que se extiende entre dos polos categorizados aquí como los de mayor (+) y menor (-) subordinación²¹.

²⁰ En términos de Marx, la dependencia contractual involucra la sujeción *formal* del trabajo al capital; en términos jurídicos esta relación tiende a ser interpretada como una relación de *dependencia económica*: el trabajador acepta trabajar por un salario porque carece de otros medios de vida. Aunque en el gráfico se traza una línea divisoria neta que diferencia dos campos opuestos, en teoría existe continuidad entre ambos polos, ya que *i*) los contenidos de los contratos efectivos entre empleadores y trabajadores pueden otorgar diferentes significados a las nociones de dependencia e independencia, *ii*) sobre el eje contractual operan diferentes fuerzas sociales, en principio las del capital y las del trabajo (sindicatos) que inciden sobre el contenido de los contratos, *iii*) sobre el eje contractual operan diferentes regulaciones y normas legales, inspiradas en la moral social y en tradiciones fuertemente establecidas: éste es el enfoque de Durkheim que se comentó anteriormente.

²¹ En una versión anterior calificábamos este polo de menor subordinación como “autonomía”, pero este término promueve diversos equívocos, el principal de los cuales se refiere al principio que concibe el trabajo como trabajo social. Dado que la autonomía en la organización del trabajo es siempre “relativa”, parece lícito reemplazar “autonomía” por “menor (-) subordinación”. En términos de Marx, la subordinación alude a la sujeción real (y no sólo formal) del trabajo al capital; en el itinerario histórico que presenta en *El Capital*, esta fase del desarrollo del trabajo asalariado corresponde al de la gran industria manufacturera, en el que el trabajador está ya desprovisto de todo medio de trabajo propio. En términos jurídicos, la subordinación en la organización del trabajo alude a la dependencia jurídica, al hecho de colocar al trabajador en la situación de “ser dirigido por otros”: la heteronomía del trabajador asalariado sería lo opuesto a su autonomía. El ejercicio del mando del empleador sobre los trabajadores en la organización puede adquirir formas diversas: desde la apelación a la fuerza en las relaciones despóticas, o bien a diversas formas de legitimación de su dominio. Como en los regímenes de derecho predominan estas últimas, podrían aplicarse aquí las definiciones de Max Weber sobre las diversas formas de legitimación del poder.



Mapa I

3. Las formas de inserción laboral en el mercado.

Si se consideran ambas dimensiones, contrato y organización, como variables cuyos valores se combinan para conceptualizar el trabajo asalariado, surge la posibilidad de explorarlas al mismo tiempo en su extensión y en otras combinaciones posibles. La dicotomización de ambas variables nos permitirá iniciar esta exploración, delimitando las diversas formas que van adquiriendo las relaciones de trabajo.

En la dimensión contractual se distingue entre “dependencia” e “independencia”. La relación de dependencia configura la forma típica del trabajo asalariado y establece el carácter laboral del vínculo para el derecho del trabajo. La relación contractual como “independiente” en cambio, se concibe como una relación que se sustrae, en principio, de las regulaciones laborales, lo cual facilita su derivación al ámbito comercial y de las regulaciones mercantiles. Esta diferencia es esencial ya que el derecho del trabajo concibe ambas partes del contrato en posiciones asimétricas: en la medida que el trabajador carece de otros medios de vida que su fuerza de trabajo, se sitúa en una posición de debilidad frente a su empleador, por lo que la regulación jurídica aporta una función de tutela o protección del trabajador a través de garantías diversas. En el derecho comercial en cambio –aún cuando existen excepciones al respecto- se tiende a concebir ambas partes del contrato en un pie de igualdad, es decir, como un contrato entre iguales, por lo que está ausente aquí la protección o tutela que el derecho del trabajo proporciona a los trabajadores en relación de dependencia.

En la dimensión organizativa se puede distinguir entre el carácter “subordinado” o “autónomo” del trabajo realizado. Como se ha expresado, la noción de autonomía es siempre “relativa” por lo que se entenderá en el curso del presente trabajo, que dicha noción alude a la “menor (-) subordinación”. Como ya se indicó, la “subordinación” a las reglas impuestas por quienes dirigen la organización fue concebida como la forma típica de inserción de los asalariados en la gran industria, en palabras de Marx, como la “subsunción real” del trabajo al capital. La “autonomía” supondría en cambio la prescindencia del control o supervisión en el curso de la realización del trabajo, por lo que el trabajador sería evaluado por los resultados concretos alcanzados más que por el tiempo insumido, las modalidades o los contenidos de las tareas realizadas.

La combinación entre las dimensiones contractual y organizativa de las relaciones de trabajo y sus respectivas diferencias internas estructura las relaciones de trabajo según cuatro campos en cada uno de los cuales prevalecen modalidades diferentes²²

- a) El campo que combina la dependencia contractual y la mayor (+) subordinación organizativa define la modalidad típica del trabajo asalariado.
- b) El campo que combina la independencia en la relación contractual y la mayor (+) subordinación organizativa define la modalidad de lo que se denomina comúnmente subcontratación.
- c) El campo constituido por la menor (-) subordinación organizativa y la dependencia contractual contiene tanto a las viejas modalidades de “subsunción formal” del trabajo al capital, como también modalidades de gestión del trabajo que prevalecen en las modernas formas de organización empresaria.
- d) El campo correspondiente a la independencia contractual y la menor (-) subordinación organizativa en la organización define una modalidad que denominamos “prestación de servicios”, para aludir sobre todo al carácter comercial que adquiere aquí la relación de trabajo.

3.1. Dependencia contractual y mayor (+) subordinación organizativa: el trabajo asalariado.

El casillero donde se ubica la figura típica del trabajo asalariado, combina la dependencia contractual y la mayor (+) subordinación organizativa. Es sobre esta figura que se edificó la legislación laboral en el siglo XX, sea a través de cláusulas protectoras que buscan tutelar al “débil” en la relación (el trabajador), o bien a través del desarrollo de la negociación colectiva por la cual se buscó nivelar las fuerzas relativas de las partes, bajo el supuesto que la acción colectiva (de los trabajadores) podía equiparar su fuerza con la de los empleadores. El trabajador individual sólo puede tener capacidad de

²² Estas modalidades fueron descriptas sintéticamente en dos estudios que realizáramos durante 1998:
- Palomino, Héctor. *Articulaciones entre formalidad e informalidad en la Industria de la Construcción*, presentado en el Foro de Informalidad y Exclusión Social, organizado por OIT/ SIEMPRO en Buenos Aires, agosto de 1998. Mimeo. (En edición por OIT/SIEMPRO).
- Palomino, Héctor y Díaz Aloy, Viridiana: *Sobre las fronteras jurídicas y sociales del trabajo asalariado en Argentina. Análisis realizado sobre una selección de fallos de la jurisprudencia laboral en Argentina entre 1993 y 1997*. Buenos Aires, diciembre de 1998 Mimeo. Una versión de este estudio fue presentada en el Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología –ALAS- en Concepción, Chile, octubre de 1999.

incidir sobre los contenidos del contrato que lo vincula con su empleador, en la medida de la rareza o escasez de sus calificaciones en el mercado (o en condiciones de pleno empleo), mientras que en la medida de su abundancia (cuando aumenta la desocupación) puede ser intercambiable por otros trabajadores y fácilmente sustituido. De allí que para mejorar su posición contractual deba apelar a la fuerza colectiva, o bien a la legislación protectora del trabajo. En el límite, es decir sin legislación protectora y sin fuerza colectiva (sindicatos) las condiciones de trabajo tenderían a acercarse a la situación de explotación despótica de los inicios del capitalismo, sólo limitada por la moral prevaleciente expresada en normas jurídicas de orden diferente al laboral (derechos humanos, por ejemplo).

El contrato de trabajo “no es un simple intercambio mercantil entre dos individuos [asalariado y empleador], incluso muy específico, incluso esencialmente incompleto; [sino que] debe analizarse como una relación social, la relación salarial, determinada por la estructura de la relación capitalista de producción y por su inserción social en un haz de instituciones, de convenciones y normas situadas históricamente por los actores sociales, con el fin de regularizar a la vez la inserción en el trabajo (*producción* de una fuerza de trabajo...), la organización y el control del trabajo (*uso* de la fuerza de trabajo) y los salarios y normas de consumo (*reproducción* de la fuerza de trabajo)”²³.

La definición expuesta tomada por T. Coutrot de Robert Boyer²⁴ plantea, en los términos típicos de la escuela de los economistas franceses de la “regulación”, los aspectos centrales del contrato de trabajo. El interés de una definición de este tipo para el enfoque aquí adoptado reside en primer lugar en que diferencia el contrato de trabajo de los “simples” intercambios mercantiles; en segundo lugar que diferencia los aspectos contractuales de los organizativos (el sometimiento *formal* del sometimiento *real* del trabajo al capital); y en tercer lugar que insiste en la intervención de instituciones, normas y convenciones sobre la regulación capital/ trabajo.

Las instituciones, normas y convenciones que regulan el contrato de trabajo proceden formalmente del orden público. En términos históricos, ese “haz” normativo se ha concentrado en las normas del Derecho del Trabajo, orientadas esencialmente a la protección del trabajo asalariado, dotándolo de garantías diversas. En términos de

²³ Coutrot, Thomas: *L'entreprise néo-libérale...op cit.*,. Pág. 151 (la traducción es nuestra).

²⁴ Boyer, Robert: *La flexibilidad del trabajo en Europa*. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España. Madrid. 1987.

Robert Castel²⁵, el trabajo asalariado devino un *status*, es decir una posición social y un sujeto de derecho, en el siglo XX, tanto en Francia como en Argentina. En términos más clásicos, los de Durkheim²⁶, podría decirse que esta evolución permitió atenuar los efectos nocivos que sobre la solidaridad orgánica opera la desigualdad social entre trabajadores y capitalistas, a través de la constitución de normas superiores, sean de protección, sean de ciudadanía, al intercambio puramente mercantil de trabajo.

Los cambios registrados por el trabajo asalariado en Argentina han sido analizados de modo preponderante con la noción de “precarización”²⁷. Ésta alude simultáneamente a la pérdida de estabilidad en el empleo de una proporción creciente de asalariados, así como a la creciente desvinculación del salario de los institutos de seguridad social, cobertura de salud y otros con los que estaba tradicionalmente articulado. A esto se agrega la emergencia en los ’90 de elevadas tasas de desocupación abierta y subocupación, que presionan los salarios hacia la baja e inducen un deterioro de las condiciones de trabajo de una vasta proporción de los ocupados, y también generan y/o refuerzan tendencias de exclusión social²⁸.

Hasta mediados de los ’90 el mercado de trabajo en Argentina presentó condiciones de relativo “equilibrio” de la oferta y la demanda, reflejado en bajas tasas de desocupación abierta. Nótese al respecto la baja tasa de desocupación que prevalecía en 1975, época en la cual el mercado de trabajo funcionaba prácticamente en condiciones de “pleno empleo” o a lo sumo con desocupación “friccional” –término que alude a las situaciones en las que existen pocos desempleados “de largo plazo” y en donde la mayoría de los desempleados está “rotando” de un empleo a otro-. Hacia mediados de los ’90 se observa un crecimiento abrupto de la desocupación y diversas tendencias que impulsan la “flexibilización” laboral. El resultado de estas tendencias fue la “precarización” salarial, es decir, la desarticulación del salario de las instituciones protectoras y de servicios diversos, que afectó a una proporción cada vez mayor de los trabajadores, y que fue escindiendo el campo del trabajo asalariado en una fracción de trabajadores

²⁵ Castel, Robert: *La metamorfosis de la cuestión social*. Op. cit.

²⁶ Durkheim, Emile: *De la división del trabajo social*. Op. cit.

²⁷ Para una temprana y amplia aproximación al tema, ver especialmente los trabajos contenidos en Galín, P. y Novick, M. *La precarización del empleo en Argentina*. Ed. CEAL/CIAT-OIT/CLACSO. Buenos Aires. 1990. En lo que va de la década los estudios sobre el tema se han multiplicado.

²⁸ Sautu, Ruth: *Reestructuración económica, política de ajuste, y su impacto en los patrones de ocupación-desocupación de la mano de obra del área metropolitana de Buenos Aires. 1991-96*. Estudios del Trabajo N° 14. Revista de ASET. Buenos Aires. 1997.

“protegidos”, seguramente “estables” en su mayoría, y una fracción de trabajadores “precarizados”, “sin protección” y seguramente inestables en su mayoría.

De este modo el campo del trabajo asalariado tiende a escindirse entre un segmento que conserva garantías de estabilidad en el empleo e institutos de protección social, y otro segmento de trabajadores sujetos a la inestabilidad y desvinculados de aquellos institutos, entre los cuales se localizan también formas de trabajo “clandestino” o “no registrado”. Esta segmentación es acentuada por las estrategias empresarias de flexibilización, que operan tanto sobre la dimensión contractual como sobre las organizativas²⁹. El desdoblamiento del campo del trabajo asalariado entre un segmento “estable y protegido” y un segmento “inestable y precario” podría representarse en el gráfico a través de una línea que lo escinde en esas dos dimensiones.

Este corte entre estables e inestables también prevalece en actividades típicamente estacionales, desde las cosechas agrícolas hasta ciertas industrias cuya producción mantiene ciclos pronunciados (la producción de bebidas como cerveza, gaseosas, etc.). En muchos establecimientos la estacionalidad genera cortes en la dotación de personal del tipo “centro” (estable)/ “periferia” (inestable), que son estimuladas por las direcciones de las empresas a través de estrategias de gestión de “recursos humanos”. Trasladado al plano de la organización del trabajo en los establecimientos, esto implica una escisión entre un “núcleo estable” de trabajadores protegidos y una “periferia” de trabajadores precarizados.

Además, en lo que respecta a las relaciones colectivas de trabajo, indica una “frontera interna” del trabajo asalariado, que afecta considerablemente la sindicalización: cada vez más los sindicatos restringen su representación a los trabajadores “protegidos” y “estables” y encuentran dificultades para extenderla a la de los trabajadores precarizados. Éstos se localizan en actividades donde prevalece la subcontratación, así como en distintas actividades de servicios tradicionalmente informales. De algún modo, la tradición de representación y organización vertical de los sindicatos, que circunscriben su acción a las demandas de sus afiliados, ha tendido a “naturalizar” este corte en muchas empresas.

Este corte interno entre los asalariados inducido por su precarización creciente viene siendo analizado, en un plano más general, por sus efectos sobre su status jurídico-

²⁹ Boyer, Robert (Comp.). *La flexibilidad del trabajo en Europa*. Op.cit.

social y la fragmentación de grupos y clases sociales, y promueve elaboraciones conceptuales en múltiples campos del saber y en diversos países. Entre los juristas ha surgido la noción de un derecho de trabajo “degradado” o “de segundo tipo”³⁰ para dar cuenta de los cambios contemporáneos en el status de los asalariados. Entre los sociólogos, estos cambios son analizados como los de una verdadera “metamorfosis” que pone en cuestión la “sociedad salarial”³¹, como una “casualización”³² del empleo originada en la intermitencia creciente de las trayectorias laborales de los trabajadores precarios, y también como las “dificultades crecientes de transformación del trabajo en empleo” concebidas como un rasgo típico del nuevo “capitalismo informacional”³³. A través de estos enfoques emergen dos tipos de cuestiones que involucran problemas a la vez políticos y teóricos.

Una primera cuestión puede formularse como un problema de “regulación”, aludiendo al hecho que con la precarización el empleo y el salario se desarticulan de la protección social. Los efectos de esta tendencia son particularmente graves en Argentina, donde varios de los principales institutos de protección estaban articulados con el salario, por lo que la precarización combinada con el incremento del desempleo desemboca en la exclusión de vastos grupos sociales de la cobertura previsional, de servicios de salud y otros. Este problema también se ha planteado con fuerza en algunos países europeos, aunque en ellos varios de los institutos del llamado “Estado de Bienestar” proporcionan protección social independientemente de la inserción laboral. Pese a esto han surgido allí propuestas de política tendientes al cambio de las reglas de juego del sistema, que van desde la redistribución del trabajo existente hasta la instalación de un ingreso o renta de carácter universal³⁴.

La segunda cuestión tiene un carácter más teórico y alude a las consecuencias del declive del trabajo asalariado sobre la constitución de las clases sociales y de su rol en la definición de la naturaleza del capitalismo. Por un lado el capitalismo actual no

³⁰ Supiot, Alain. *¿Por qué un derecho del trabajo?*. Documentación Laboral N° 39. Ed. Universidad de Alcalá de Henares. España, 1993

³¹ Castel, Robert: op.cit.

³² Crompton, Rosemary (Comp.): *Changing forms of employment*. Ed. Routledge. Londres. 1997.

³³ Castells, Manuel: *The Network Society*. Cap. 4, Vol. I de The Information Age. Economy, Society, and Culture. Ed. Blackwell. Londres. 1996.

³⁴ Offe, Claus : *Precariedad y mercado laboral. Un análisis a medio plazo de las respuestas disponibles*. En *¿Qué Crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*. Ed. Gakoa. Tercera Prensa. España. 1997. Para una propuesta local ver Lo Vuolo, R.M.: *Estabilización, Ajuste estructural y Política social*. En Bustos, P. (Comp.): *Más allá de la Estabilidad*. Ed. Fundación F. Ebert. Buenos Aires. 1995.

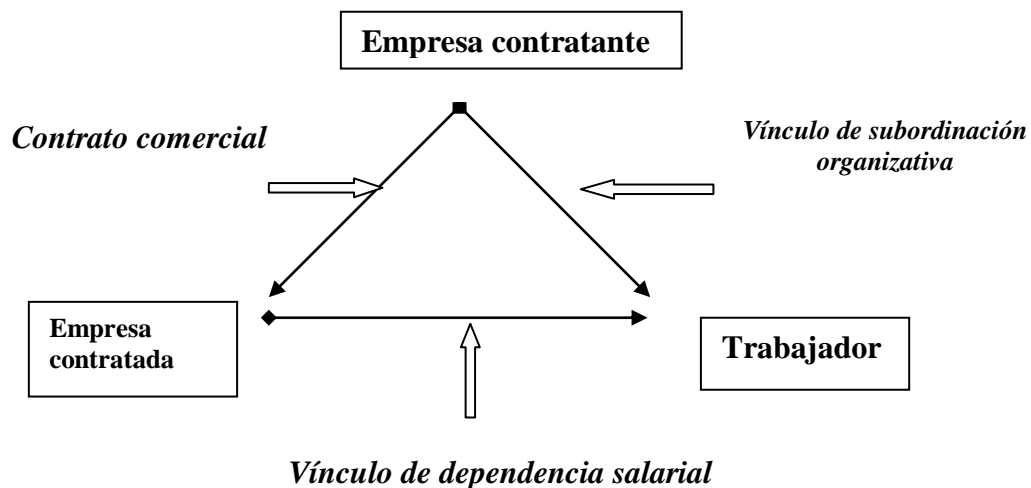
favorece, y más bien parece erosionar, las bases de constitución de actores colectivos en el plano de la producción, lo cual se refleja en el debilitamiento de los sindicatos. Por otro lado fenómenos tales como la desocupación, la “incorporación” de trabajo en las empresas a través de contratos mercantiles, así como nuevas formas de gestión del trabajo en las empresas posibilitadas por el cambio organizacional y tecnológico, sugieren que el capital tiende a prescindir del trabajo asalariado en su sentido clásico. Esto desplaza el interrogante sobre la vigencia de la relación capital/ trabajo como rasgo constitutivo del sistema capitalista, al menos en el sentido que la formulara Marx.

3.2. Mayor subordinación organizativa e independencia contractual: la subcontratación

El campo que combina la independencia contractual con la subordinación organizativa se vincula con las modalidades contemporáneas de la subcontratación, que puede definirse como un mecanismo de incorporación de trabajo en las empresas a través de la mediación de otras empresas. En la subcontratación el trabajador se sitúa bajo una doble sujeción, a la empresa que constituye el *locus* donde se realizan las tareas y a cuyas reglas de organización se subordina por un lado, y a la empresa que lo contrata en forma directa y con la cual establece su dependencia contractual por otro.

Es decir, el trabajador es contractualmente independiente de la empresa usuaria de su trabajo pero se subordina a la organización del trabajo fijada por ésta. Se pueden localizar diversas modalidades de subcontratación.

La noción de independencia se refiere aquí a la prestación de trabajos en una empresa por parte de los asalariados de otra empresa; esto involucra relaciones de trabajo “trilaterales”, que se multiplican según la profundidad de la cadena de subcontratación. De acuerdo con esta terminología, el trabajador individual está subordinado a la organización del trabajo de la empresa contratante, tiene un contrato como asalariado dependiente de la empresa contratada, mientras que entre las empresas se establece un contrato comercial. Estas relaciones pueden observarse en el siguiente esquema:



La difusión de estos vínculos trilaterales de subcontratación modificaron las orientaciones sindicales. Por un lado algunos sindicatos intentaron colocar a los trabajadores subcontratados bajo su cobertura, buscando igualar las condiciones y garantías de trabajo en nombre de su común subordinación organizativa; esta fue la estrategia seguida por el SMATA (Sindicato de mecánicos) para nuclear a los trabajadores de las terminales automotrices con sus proveedores de autopiezas y de servicios en la producción. En cambio, otros sindicatos concibieron a los subcontratados como agentes externos a su cobertura, y aceptaron la primacía de los contratos entre empresas que conciben el vínculo de dependencia salarial del trabajador exclusivamente con la empresa contratada. En esta orientación los sindicatos se resignaron a reproducir la segmentación del colectivo de trabajadores entre “internos” y “externos”.

La subcontratación ha constituido desde siempre una forma típica de inserción laboral³⁵ en actividades como las de cosecha agrícola³⁶, los trabajos de estiba en los mercados y en el transporte, en la industria de la construcción³⁷. Se trata de actividades en las que prevalecen requerimientos temporarios de mano de obra, en virtud de los cuales se movilizan estacionalmente trabajadores en disponibilidad “flotantes” (ocupados y subocupados).

Las cadenas de subcontratación se difundieron en las últimas dos décadas en múltiples actividades industriales, comerciales y de servicios, al ritmo impuesto por las tendencias

³⁵ Jacoby, Sanford: *El desarrollo de los mercados internos de trabajo en las empresas industriales americanas*. En Osterman, P. (Comp.): *Los mercados internos de Trabajo*. Edit. MTSS. España. 1988.

³⁶ Benencia, R.: *Formas de relación contractual y precarización del empleo en el mercado de trabajo hortícola*. Documento presentado en el 3º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de la Asociación Argentina de Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires. 1996.

³⁷ Panaia, Marta: *Los trabajadores de la Construcción*. Ed. IDES. Buenos Aires. 1985

de cambio organizativo en las empresas. Los diversos enfoques y estudios que dan cuenta de esta difusión de la subcontratación pueden clasificarse, de acuerdo con su énfasis temático, en dos grandes áreas: *i*) como una extensión de los estudios de precarización laboral, y *ii*) como un componente de las nuevas modalidades de gestión empresarial, por lo general vinculadas con el impacto de las nuevas tecnologías de información sobre los procesos productivos. Esta distinción es analítica ya que algunos estudios interrelacionan ambos enfoques³⁸.

En los estudios sobre precarización laboral se enfatiza el corte interno entre los asalariados que trabajan en un mismo establecimiento, de modo similar al reseñado para el campo anterior, pero en el que las diferencias de remuneraciones y condiciones de trabajo son formalizadas por su disímil dependencia contractual. El personal de las empresas subcontratistas cuenta por lo general con menor estabilidad, protección e ingreso que los trabajadores contratados directamente por la empresa donde se realiza el trabajo³⁹. En esta perspectiva se diferencia entre un “núcleo estable” de personal contratado en forma directa, y una “periferia” de personal subcontratado perteneciente a otras empresas (que se diferencia de la “periferia” descrita en el punto anterior conformada por “contratados directos bajo modalidades precarias”)⁴⁰.

La subcontratación se situó en la base de las prácticas de “externalización” o “terciarización” que se difundieron durante los '90 en las grandes empresas y organizaciones de diversas ramas de actividad. La subcontratación es objeto de una regulación específica en la Ley de Contrato de Trabajo, cuyo artículo 29 establece la “igualdad de trato” entre trabajadores contratados directamente y los subcontratados, que vincula las responsabilidades de la empresa contratante con la subcontratada. Esta responsabilidad garantiza, por ejemplo, la indemnización por despido, un instituto de protección clave para un sistema económico en el que comúnmente las relaciones de subcontratación se establecen entre empresas de muy diversa envergadura económica. Sin embargo, los jueces, inducidos por un fallo de la Corte Suprema de 1993 que estableció una interpretación restringida de aquella norma, tendieron a rechazar la

³⁸ Esquivel, Valeria: La flexibilización laboral en tiempos de reestructuración económica. Un estudio sobre las estrategias de flexibilización laboral en firmas grandes del sector industrial. Estudios del Trabajo N° 14. Revista de ASET. Buenos Aires. 1997. Cohen, Daniel: Riqueza del mundo, Pobreza de las Naciones. Ed. FCE. Buenos Aires. 1998. Rifkin, Jeremy: El fin del trabajo . Op. cit.

³⁹ Alaluf, Mateo: *Modernización de las empresas y política de empleo*. En *Empleo y globalización . La nueva cuestión social en la Argentina* .(págs.469-491). Edit. Universidad Nacional de Quilmes. 1997

⁴⁰ Tema recurrente desde la década de los '80, tal como lo atestiguan varios trabajos reunidos en Castillo, Juan. J. (Comp.): *Las nuevas formas de organización del trabajo* . Ed. MTySS de España. Madrid. 1988.

responsabilidad de las empresas contratantes. Este nuevo comportamiento judicial estimuló la estrategia de las empresas tendiente a generalizar la subcontratación, que no se restringió ya como en el pasado a los servicios tradicionales de seguridad, catering y limpieza, sino que se extendió a múltiples actividades que antes realizaban las empresas con personal propio, sustituyéndolo por trabajadores de empresas subcontratadas sobre los que ya no rige la responsabilidad del contratante. Esto afectó negativamente a los sindicatos que, restringidos a la representación del personal contratado directamente, encontraron dificultades para incorporar en su cobertura la representación de los trabajadores de las pequeñas empresas subcontratadas

El análisis de la subcontratación fue incorporado también en diversos estudios de los que da cuenta una muy extensa bibliografía sobre los cambios de gestión y organización empresariales. En estos estudios no se analiza la subcontratación aisladamente, sino como un componente de las relaciones más amplias que establecen las empresas con sus proveedores y clientes. Los estudios sobre el tema en Argentina se multiplicaron en la década del 90 en vinculación con los cambios introducidos por las privatizaciones en las grandes empresas de servicios públicos⁴¹, con los cambios registrados en la industria automotriz⁴² y otros sectores, con las respuestas sindicales y el cambio de las relaciones laborales ante la reestructuración de empresas⁴³.

El mecanismo de la subcontratación se situó en el centro de las prácticas de outsourcing encaradas por las empresas de servicios públicos privatizadas, cuyos directivos las utilizaron no sólo como una herramienta de gestión, sino como un medio de erosionar las bases de los poderosos sindicatos que se habían desarrollado previamente en su seno. En la distribución de gas, en la producción y distribución de petróleo, en las empresas de energía eléctrica, en los ferrocarriles, en las empresas de teléfonos, etc., los planteles de personal propio fueron reducidos abruptamente. Los trabajadores que fueron desplazados, en parte se integraron en las nuevas empresas que pasaron a operar bajo el

⁴¹ Walter, J. y Senén González, C.: *Modernización tecnológica sistémica, políticas de recursos humanos y relaciones laborales en la telefonía argentina tras la privatización*. Documento presentado en el II Congreso Latinoamericano de Sociología do Trabalho. Sao Paulo. Diciembre de 1996.

⁴² Novick, M. y Catalano, A. M.: *Reconversión productiva y relaciones laborales en la industria automotriz argentina*, en *Estudios del Trabajo N° 11*. Revista de ASET. Buenos Aires. 1996.

Novick, M., Miravalles, M. y Senén G.,C.: *Cambios en las relaciones inter-firmas y competencias requeridas en los nuevos perfiles de puestos. Los sectores automotriz y telecomunicaciones*. 3° Congreso de ASET. Buenos Aires. 1996.

⁴³ Palomino, H. y Senén González, C.: *Emergencia de subsistemas de relaciones laborales en las empresas: sus impactos socioculturales*. Revista Relaciones N° 11-12. Ed. Universidad Autónoma Metropolitana. México. 1995

régimen de subcontratación, y en parte fueron a engrosar las filas de los desocupados. Pero por una u otra vía abandonaron la pertenencia sindical previa.

También en la profusa bibliografía internacional sobre el tema, la subcontratación se incluye en análisis más amplios sobre los cambios de gestión y de organización del trabajo en las empresas contemporáneas. Algunos hitos de esta bibliografía pueden situarse en los diversos análisis del “modelo japonés”⁴⁴, de los “distritos industriales” del norte de Italia⁴⁵, del “post-fordismo”⁴⁶, del “capitalismo desorganizado”⁴⁷ e, incluso, en la literatura sobre el *management* contemporáneo dedicada al “outsourcing”, la “reingeniería”, el “downsizing” y otras formas de reestructuración de empresas⁴⁸. En estos estudios se da cuenta de las tendencias a la constitución de empresas “livianas” (*lean organization*) y de “redes” de empresas vinculadas a través de cadenas de subcontratación. La tendencia creciente a la subcontratación se enfoca a través de dos hipótesis básicas, una orientada sobre el cambio organizacional y otra sobre el cambio tecnológico.

La hipótesis del cambio organizacional puede formularse muy sintéticamente a partir de un principio de especialización, por el cual las empresas adoptan la estrategia de desagregar sus procesos entre aquellos que constituyen el núcleo central de su actividad, y que son conservados en el “interior” de la empresa, y aquellas actividades no esenciales que son derivadas a terceros o externalizadas –a través de subcontratistas y proveedores⁴⁹. Para formularlo en los términos de Williamson, se trata de resolver la asignación de los recursos empresarios a través de su coordinación por la “jerarquía” de la organización, o de la adquisición a través del “mercado”. La hipótesis del cambio tecnológico alude sobre todo a las posibilidades de control “a distancia” de los procesos productivos, comerciales, de administración, etc., brindados en forma creciente por la difusión de las nuevas tecnologías informáticas, que facilitan la deslocalización y la recombinación de actividades diferentes⁵⁰.

⁴⁴ Coriat, Benjamín: *Pensar al revés*. Ed. Siglo XXI. Buenos Aires. 1996.

⁴⁵ Piore, M. y Sabel, Ch.: *La segunda ruptura industrial*. Ed. Alianza Editorial. Madrid. 1995.

⁴⁶ Neffa, Julio (Comp.): *La teoría de la regulación hoy*. Mimeo. (Editado por Eudeba 1997). Lipietz, Alain: *El postfordismo y sus espacios. Las relaciones capital trabajo en el mundo*. Serie Seminarios de Investigación. Documentos de Trabajo N° 4. Ed. PIETTE CONICET/FCE UBA. Buenos Aires 1994

⁴⁷ Lash, Scott y Urry, John: *The End of Organized Capitalism*. Ed. Cambridge: Polity. Londres. 1987.

⁴⁸ Thurow, L.: *El futuro del capitalismo*. Edit. Javier Vergara. Buenos Aires. 1996.

⁴⁹ Williamson, O.E: *Mercados y Jerarquías: su análisis y sus implicaciones antitrust*. Ed. FCE. México. 1991.

⁵⁰ Castells, M: *op.cit.*

Si bien estos cambios tecnológicos acompañan comúnmente los organizativos y, de hecho, los posibilitan, no se confunden con éstos últimos. Más allá de las motivaciones de estos cambios, sus efectos prácticos se resumen en la “desagregación” del colectivo de trabajadores en las empresas lo cual adquiere una innegable connotación política, al erosionar las posibilidades de organización y de identificación de intereses comunes entre trabajadores vinculados contractualmente con empresas diversas⁵¹.

El trabajo realizado en este nuevo contexto se sujeta a nuevas modalidades de contratación, y aunque los contenidos y la naturaleza de las tareas permanezcan, varían considerablemente su organización social y sus representaciones simbólicas. En el plano de la organización se registran cambios radicales en el sentimiento de “pertenencia”, ya que el compartir un mismo espacio físico o el entregar el resultado del trabajo a una misma empresa ya no bastan para delinear un suelo común de pertenencia entre trabajadores. En el plano simbólico se escinden la figura tradicional del “trabajador dependiente” sujeto por un contrato de trabajo a la organización dispuesta por el empleador, de la figura del “trabajador independiente” de la empresa para la cual o en la cual realiza tareas, y cuya sujeción temporal deriva de un contrato entre empresas.

El impacto de estos procesos de reorganización y cambio contractual del trabajo sobre los sindicatos es enorme, ya que afecta el núcleo central de identidad laboral que preside su capacidad de reclutamiento y afiliación. Si bien existen interpretaciones disímiles sobre la subcontratación, que opone a quienes argumentan la necesidad del cambio tecnológico en la reorganización del trabajo, frente a quienes enfatizan el carácter social de los procesos de reestructuración organizativa y de flexibilización laboral, de hecho ambos factores operaron frecuentemente de modo simultáneo, influyéndose mutuamente.

3.3. Dependencia contractual y menor subordinación organizativa

La evolución reciente de este campo ofrece una particular complejidad, en la medida que en él se sitúan desde las antiguas formas constitutivas de la “subsunción puramente formal del trabajo al capital”, hasta las modernas modalidades de gestión del trabajo en las grandes empresas y en empresas organizadas “en red” para la prestación de determinados servicios. La regla básica que estructura este campo es que si bien existe

⁵¹ Schvarzer, J.: Implantación de un modelo económico. La experiencia Argentina entre 1975-2000. Ed. AZ. Buenos Aires. 1998.

una relación de dependencia contractual, el empleador o, en palabras de Marx, el capital, ya no cumple aquí “la función de dirección, de vigilancia y de mediación” sobre el trabajo. Es decir, el trabajador es “autónomo” en la organización de su trabajo, “autonomía” que se vincula con diversas dimensiones.

En primer lugar esta “autonomía” (o menor (-) subordinación organizativa), se relaciona con el *locus* del trabajo. Este es el caso típico de actividades como la confección, en la que predominan los “trabajadores a domicilio” que realizan su trabajo fuera del control y supervisión directa del empleador. En el mismo sentido pueden considerarse varias actividades de transporte y distribución que, sólo pueden ser supervisadas por sus resultados y no en el ejercicio mismo de las tareas. En muchos casos esta “autonomía” se asocia también con la posesión de herramientas o capital de trabajo por parte del trabajador, por lo que su inserción laboral es limítrofe con la figura del campo que se describirá a continuación, (“prestación de servicios”). Cabe señalar por lo demás que en Argentina ambas figuras ocupacionales –trabajadores a domicilio y trabajadores del transporte- son objeto de una regulación jurídica *ad-hoc*. Además de estas figuras tradicionales, se constata en diversos estudios la creciente expansión de diversas formas de “trabajo a distancia” facilitada por el desarrollo de las tecnologías de información y comunicación, incluso en actividades dinámicas o “de punta” como la producción de bienes electrónicos.

En segundo lugar la autonomía de quien realiza el trabajo deriva de la posesión de una matrícula técnica o título profesional habilitante. Existen aquí varias figuras típicas entre las que pueden mencionarse las que articulan su actividad a través de “redes de derivación”, tales como por ejemplo los responsables de reparación o instalación de servicios públicos (v.gr.: gasistas matriculados), y los profesionales médicos que trabajan en diversas clínicas e incluso en su propio consultorio como parte de una organización en red del servicio que prestan. En el caso de los médicos, un estudio sobre la jurisprudencia laboral de los '90 en Argentina⁵² muestra la diversidad de criterios de los jueces en la consideración de los profesionales médicos y cómo, pese a que se atestiguan similares condiciones de inserción, son considerados alternativamente como asalariados (dependientes) o bien como prestadores de servicios (independientes). Estos profesionales, fueron siendo progresivamente subordinados a empresas organizadas en redes para la prestación de servicios, como las empresas de servicios

⁵² Palomino, H. y Díaz Aloy, V.: *op.cit.*

médicos “pre-pagas”. Éstas fijan los aranceles y restringen las posibilidades de aumentar sus ingresos para estos profesionales, articulados sobre su doble status de dependencia salarial aunque con cierto margen de autonomía en su trabajo.

En tercer lugar se trata de algunas de las tendencias contemporáneas de gestión en las grandes empresas, y que se sitúan en el centro del debate ideológico y cultural sobre los significados del trabajo⁵³. En los '90 en Argentina -y desde fines de los '70 en Europa y EE UU- las grandes empresas vienen incorporando métodos de gestión del trabajo cuya orientación central es la de transferir grados crecientes de autonomía a su personal. El modelo de base en esta orientación en Argentina es aportado en primer lugar por el *toyotismo* y luego por diversos modelos de *management* que constituyen derivaciones o reformulaciones de aquel. Estos modelos promueven diversas prácticas de “delegación” o *empowerment*, de “transferencia de responsabilidad hacia abajo” en la escala jerárquica de la organización, redefiniéndola por medio de la constitución de módulos, grupos o equipos de trabajo dotados de relativa autonomía. En algunos casos, sobre todo en aquellos en los que la autonomía del equipo de trabajo se alinea con la “deslocalización” respecto del centro de decisiones de la empresa, llegan a constituirse formas moleculares de autogestión que definen horarios, rotación y contenido de las tareas, licencias, etc.

El debate cultural ha estado presente en el origen mismo del desarrollo de estas modalidades de gestión que transforman la organización del trabajo⁵⁴. En principio, la crítica a estas modalidades se basa en acotar el significado mismo de la noción de “autonomía”, en la medida que el trabajo sigue mediado por la dependencia contractual, por lo que es percibida como una forma contemporánea de “alienación”. En esta línea argumental se alude al discurso empresario que vehiculiza la instalación de estas nuevas formas de organización, centrado sobre la “individualización” y “mercantilización” del trabajo que suponen argumentos tales como “hacerse responsable de la tarea como si fuera el propio negocio”⁵⁵.

Durante los '90, esta figura se extendió a través de las formas modernas de gestión del trabajo en las grandes empresas, en las que predominan relaciones más “horizontales”, y en las que los trabajadores pueden organizarse por sí mismos de modo autónomo. Esta

⁵³ Gorz, André: *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Cap. 2, pag. 37 y ss. Ed. Paidós. Buenos Aires. 1998.

⁵⁴ Castillo, J.: *op.cit.*

⁵⁵ Gorz, A.: *op.cit.*

forma llega a constituir en ocasiones un embrión “autogestionario” que en principio se aplicó en ciertas tareas de mantenimiento en los servicios de distribución a través de líneas (de gas o de electricidad, por ejemplo) de las grandes empresas públicas privatizadas, pero que ahora se extiende a otras actividades.

Se han analizado algunas consecuencias prácticas de estas modalidades de gestión en el plano del empleo y en la segmentación interna de la mano de obra. Las nuevas formas de organización del trabajo por un lado eliminan varias categorías de supervisión ancladas en la antigua organización del trabajo; por otro lado se destinan los mayores recursos de formación y capacitación al “núcleo estable” del personal, lo cual refuerza su distancia social con la “periferia” del personal menos calificado y/o precarizado.

La ideología del *management* que sustenta estas nuevas formas, enfatiza la mayor responsabilidad y autonomía de los trabajadores en la toma de decisiones en su puesto. En relación con los gerentes y el personal jerárquico, se apela a un fundamento empresarialista que comunica la idea de “*yo le pago un salario, pero ud. debe manejar esto como su propio negocio*”. Pero al mismo tiempo las empresas manifiestan una vocación de ahorro de costos y una búsqueda de productividad que intensifica la utilización de mano de obra (utilizando menos personal por medio de la eliminación de los supervisores, redistribuyendo las tareas entre el personal que permanece en la empresa, acotando los tiempos de descanso típicos –“tiempos muertos”- de las formas de gestión tradicionales) más que una vocación cooperativa.

En relación con estas nuevas formas de gestión los sindicatos encontraron dificultades no sólo para sostener su interlocución con la empresa, sino para preservar la lealtad de los trabajadores. En las grandes empresas sobre todo, el *management* surgió como un rival poderoso de los sindicatos, tanto más cuanto éstos no logran sostener algunos recursos tradicionales para sostener sus vínculos de lealtad con los trabajadores, como la calidad de los servicios de obra social. Esto se ha observado en varios estudios realizados en las grandes empresas de servicios públicos privatizadas, en las que los trabajadores aceptaron la desafiliación al sindicato a cambio de los servicios propuestos por las empresas, profundizando la diferencia entre personal “dentro de convenio” (sindicalizados) y “fuera de convenio” (no sindicalizados).

Las nuevas formas de gestión que solicitan un mayor involucramiento y compromiso de los trabajadores con las empresas, fué erosionando el rol del sindicato en el lugar de trabajo, en un sentido similar al que se registra en otras sociedades (Alaluf, Mateo,

1997: 469-491). En un estudio realizado entre los trabajadores de la planta de la empresa Toyota en Campana –Pcia. de Buenos Aires-⁵⁶, se pudo constatar que, a diferencia del personal de las viejas plantas automotrices, menos de la mitad del personal se había afiliado al sindicato. Este personal joven, con certificaciones educativas superiores al promedio de la rama, tendía a resolver sus demandas a través de su vínculo con el supervisor -o con el líder del equipo, célula o módulo de trabajo- y no con el delegado sindical. Este es precisamente uno de los objetivos de gestión del personal que sostiene la empresa.

Pero al mismo tiempo la tendencia a otorgar autonomía al personal transfiriéndole cada vez mayores responsabilidades en la toma de decisiones, afectó directamente a los supervisores y cuadros medios de las empresas en vías de reestructuración organizativa, despojándolos del poder de mando y/o de sus puestos. En un contexto de creciente desocupación, las posibilidades de encontrar un nuevo empleo fueron limitadas no sólo para los trabajadores menos calificados, sino también para supervisores, jefes y gerentes desplazados de las empresas que encararon las nuevas prácticas de gestión.

En el plano de la estructura social esta tendencia fue congruente con la agudización de la fractura dentro de las clases medias y la emergencia de lo que se dio en llamar “nuevos pobres” compuestos, entre otros por cuadros medios y técnicos desplazados de las empresas reestructuradas. De este modo, la inestabilidad en el empleo y su secuela de miedo e incertidumbre frente al futuro, que se expandió considerablemente durante los '90, afectó a varias capas sociales además de a los obreros.

Por otro lado la crítica se establece en el terreno de la reformulación de las relaciones laborales que supone la ampliación de la agenda de “recursos humanos” gestionados por las empresas. Al constituir nuevos “subsistemas de relaciones de trabajo” que desplazan el viejo esquema de negociación colectiva centralizada, las nuevas modalidades de gestión adquieren un matiz decididamente político ya que prescinden de los sindicatos y buscan construir nuevos interlocutores de la dirección de las empresas⁵⁷.

⁵⁶ Osvaldo R. Battistini: “Toyotismo y representación sindical. Dos culturas dentro de la misma contradicción”. Trabajo presentado en el 5º Congreso Nacional de ASET. 2001.

⁵⁷ Martínez, L. y Simpson, D.: La dimensión social de las nuevas prácticas de gestión y su relevancia para la crisis de las relaciones laborales. Revista Sociología del Trabajo Nº 18. Madrid. 1993. Esquivel, Valeria: op.cit.

En un estudio reciente, a propósito de lo que denomina “régimen neoliberal de movilización de la fuerza de trabajo”, T. Coutrot⁵⁸ vincula el enfoque de Weber con los de Habermas y diversas corrientes económicas alternativas al enfoque económico ortodoxo, buscando explicar teóricamente la paradoja actual de las estrategias empresarias que, al mismo tiempo que propugnan el *empowerment* y la delegación en el trabajo, es decir componentes de autonomía laboral, inducen al mismo tiempo un disciplinamiento basado en la flexibilidad contractual. Dicho más directamente, se trata del doble mensaje expresado en la exigencia de compromiso e involucramiento de los trabajadores en sus tareas, con la amenaza de despido impuesta por las condiciones de competencia salvaje. En términos de la dimensión analizada aquí de subordinación/ autonomía, la paradoja se resuelve por la vía de la subordinación a un orden superior: la exigencia de interiorizar como regla interna de la organización las condiciones de competitividad de los mercados. En esta explicación, se trata del *sometimiento* del trabajo al mercado más que a la organización gestionada por el capital.

3.4. Independencia contractual y menor subordinación organizativa: los contratos mercantiles de prestación de servicios.

Uno de los senderos de transformación contemporánea de las relaciones entre capital y trabajo atraviesa las fronteras entre el trabajo asalariado y el campo de lo que en el Mapa I a se denomina “prestación de servicios”. El término “servicios” utilizado aquí es sin duda ambiguo y sea que se acuda a los enfoques clásicos o a los “modernos” para su definición, es probable que la ambigüedad subsista irremediablemente. Lo que nos importa señalar es cierta identidad entre los términos “trabajo” y “servicio” tal como la expresada por algunas definiciones de Weber que, en ocasiones, lo utilizaba indistintamente⁵⁹. El interés de la distinción weberiana reside en su énfasis sobre el

⁵⁸ Coutrot, T.: *L'entreprise néolibérale...* Op. cit.

⁵⁹ Weber, Max: op. cit. En la Primera Parte, Capítulo II: “Las categorías sociológicas fundamentales de la vida económica” § 15 se señala: “*Toda forma típica de acción social económicamente orientada y de proceso asociativo de carácter económico... significa en alguna extensión una manera particular de distribuir y coordinar los servicios humanos para el fin de la producción de bienes. La realidad de la acción económica nos muestra siempre una distribución entre hombres diversos de los servicios más distintos y una coordinación de éstos en tareas comunes en combinación, en extremo diversa, con los medios materiales de producción.../ Los servicios humanos de naturaleza económica pueden distinguirse en: a) de disposición, o b) orientados por disposiciones: trabajo (con semejante sentido preciso es como emplearemos en lo sucesivo esta palabra)./ El servicio de disposición es también, evidentemente ‘trabajo’ en la medida más intensa que quepa pensar, cuando trabajo equivale a absorción de tiempo y esfuerzo..., el uso del término... está justificado por motivos sociales y en lo sucesivo se le empleará en este particular sentido. En general se hablará, sin embargo, de ‘servicios’ [!!!]...Dentro de un grupo de hombres las distintas maneras en que pueden realizarse servicios y trabajos se distinguen típicamente...*”. Págs. 87-88.

contenido de los servicios, cuyo contenido central es el de “trabajo humano”. Ese contenido de trabajo prevalece también en lo que las clasificaciones administrativas denominan “ocupaciones de servicios” (como en el nomenclador conocido como CIUO -*Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones*- comúnmente utilizado en censos de población y de actividades económicas), para diferenciarlas de las ocupaciones industriales y agrarias⁶⁰. E incluso actualmente, el sentido de lo que Weber denominaba “*uso del término justificado por motivos sociales*” es común hallarlo en la autodefinition de actividades por parte de los agentes económicos, como en el agro argentino por ejemplo, donde se denomina “trabajo” a la actividad realizada por el productor agrícola propietario de su parcela, y se denomina “servicio” a la misma actividad desempeñada por un contratista o subcontratista.

Lo característico del trabajo concebido como “servicio” es su diferencia con el trabajo asalariado: mientras que a través de la relación salarial el capital adquiere la disposición de la fuerza de trabajo, mediante un contrato regulado por el derecho del trabajo, la adquisición de un “servicio” (de trabajo) es similar a la adquisición de un bien. Esto implica que el intercambio de trabajo por dinero no se regula aquí por el derecho del trabajo sino por un contrato mercantil que puede adoptar formas diversas: un contrato comercial de compra-venta en la que la transacción se realiza por el fruto del trabajo, regulado por el derecho comercial, un contrato de “locación de servicios” o de “locación de obra”, regulados por el derecho civil, en fin, en algunos casos límites, un contrato de “locación de cosas” en donde se borra de la transacción el trabajo mismo y el eje del intercambio pasa por el usufructo temporal de un bien⁶¹.

El campo que combina la independencia contractual con la menor subordinación organizativa incluye varias figuras ocupacionales. La noción sintética de “prestación de servicios” que utilizamos para designar este campo alude al carácter comercial del vínculo entre el trabajador individual y el “cliente” para el cual realiza el trabajo. Este vínculo se basa en un contrato comercial bajo el cual se realiza la venta de “servicios”, y

⁶⁰ Este contenido del término se acerca bastante al componente “inmaterial” -a diferencia de la industria y el agro- explícito en la célebre definición de los servicios dada en un artículo de la revista británica *The Economist*: “servicio es todo lo que no se te cae sobre los pies”.

⁶¹ Este es el caso típico de los actuales conductores de taxi en Argentina que “alquilan” el vehículo a su propietario; de hecho desempeñan las mismas tareas que los antiguos “peones” de taxi (asalariados) de dos décadas atrás, sin embargo ahora son concebidos por los propietarios de vehículos, y se autodefinen ellos mismos, como verdaderos *entrepreneurs*.

no de un contrato de trabajo, como en las modalidades que estructuraban los campos descriptos previamente.

En esta figura, entonces, se establecen contratos de tipo mercantil, no laborales, cuyas formas pueden ser sumamente variadas. Algunas de esas formas pueden incorporar especificaciones tan detalladas por parte del contratante, que la autonomía puede no resultar más que ilusoria. Aunque la prestación de servicios es incorporada a contratos de tipo mercantil, la tendencia en las grandes empresas es la de especificar controles y mecanismos de supervisión que tornan en cierta medida ilusoria la independencia contractual; tal por ejemplo, la tendencia de certificación de normas de calidad que involucra la auditoría más o menos permanente de los proveedores por parte del contratante. Es decir que en la medida que la contratación no se establece entre partners las normas de la prestación son dictadas por la empresa, de donde lo más probable es que, tal como revelan diversos estudios (Esquivel, Valeria, 1997), la autonomía del trabajador sea sólo relativa y se manifieste de hecho una relación de subordinación. Tal vez de las peores, ya que aparece revestida bajo la forma de un contrato entre iguales libremente aceptado por el trabajador contratado, que es quien asume comúnmente el riesgo.

La tendencia en años recientes a derivar contratos de trabajo asalariado hacia esta modalidad de “prestación” o “provisión” de servicios por parte de muchas empresas, como parte de una estrategia de flexibilización laboral, se vincula comúnmente con una tendencia más general a la “mercantilización” progresiva de las relaciones sociales. Estos trabajadores deben cubrir por si mismos su aporte a la seguridad social y su cobertura médica, ya que son clasificados administrativamente como “autónomos”. Esta “autonomía”, como se indicó más arriba, sustrae su contrato de la esfera de la negociación y del derecho colectivos, por lo que constituyen un ejemplo extremo de la tendencia de “individualización” de las relaciones de trabajo.

Las figuras ocupacionales que integran este campo son variadas, ya que van desde las modalidades típicas de contratación de profesionales mediante contratos de “locación de servicios” o “locación de obra”, hasta los trabajadores por “cuenta propia” asignados tradicionalmente a la esfera del trabajo “informal”. Éstos últimos han sido objeto de numerosos estudios de los que da cuenta una amplia literatura dedicada al sector informal en América Latina. A través de diversos enfoques se analizan aspectos tales

como el componente funcional de la informalidad como mecanismo de compensación del desempleo -como en los estudios de PREALC-OIT-, el componente jurídico-institucional y la articulación entre formalidad e informalidad⁶².

Hacia fines de los '80 y principios de los '90 algunos estudios⁶³ comenzaron a aplicar también la noción de informalidad para el análisis de los mercados de trabajo y la estructura social de las sociedades "avanzadas". Estos estudios se aplicaron más recientemente, por ejemplo en la Inglaterra "post-Thatcher", al análisis de la prestación de algunos servicios y, en particular, al de la expansión del trabajo por cuenta propia, verdadera novedad para una sociedad que en los '60 y los '70 era considerada como un ejemplo mayúsculo de "salarización". Si en aquella época se imaginaba que el desarrollo económico produciría una convergencia de las sociedades latinoamericanas con las avanzadas a través de la expansión del trabajo asalariado, los '90 aportan la novedad que la convergencia tiende efectivamente a producirse, pero en un sentido exactamente inverso al que se suponía anteriormente.

El análisis de los trabajadores "autónomos" e "independientes" se ha integrado tradicionalmente en Argentina dentro de los estudios sobre el "cuentapropismo", orientados generalmente al análisis de su significativo papel en la conformación de la estructura social y las actividades económicas urbanas⁶⁴. En años recientes los análisis se orientaron también a las actividades primarias, en virtud de la evolución reciente del agro pampeano que induce la expansión de los servicios agropecuarios⁶⁵ y del interés suscitado por las modalidades prevalecientes de contratación en la producción de quintas y granjas destinada al consumo urbano⁶⁶. En estos estudios se observa la

⁶² Portes, Alejandro: *En torno a la informalidad: Ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*. Ed. FLACSO y Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa. México. 1995. La clasificación expuesta se ha tomado de este autor. López, N. y Monza, A.: *Un intento de estimación del sector informal urbano en la Argentina*. Desarrollo Económico. Vol. 35 N° 139. Buenos Aires. 1995.

⁶³ Castells, Manuel y Portes, Alejandro. *El mundo debajo: orígenes, dinámica y efectos de la economía informal*. En Víctor Tokman, Comp.: *El sector informal en América Latina: dos décadas de análisis*. Edit. Consejo Nacional para la cultura y las artes. México. 1991.

⁶⁴ Germani, Gino: *Estructura social de la Argentina*. Ed. Raigal. Buenos Aires. 1955. Murmis, Miguel. *Tipos de capitalismo y estructura de clases*. Ed. La Rosa blindada. Buenos Aires. 1972. Villarreal, Juan. *Estructura social de una sociedad dependiente*. Edit. Siglo XXI. México. 1980. Palomino, H.: *Cambios ocupacionales y sociales de la Argentina. 1947-1986*. Ed. CISEA. Buenos Aires. 1987. Torrado, S.: *Estructura social de la Argentina. 1945-1983*. Ediciones de la Flor. Buenos Aires. 1992.

⁶⁵ Palomino, H.: *Cambios en las relaciones entre capital y trabajo en la sociedad argentina contemporánea*. Ed. Cuaderno de Gredes Nro.26. Salta. Diciembre 1996

⁶⁶ Benencia, R.: *op. cit.*

tendencia a contratar trabajadores independientes o “autónomos”, sean estos productores propietarios o arrendatarios.

La contratación de trabajadores autónomos e independientes puede vincularse con la hipótesis de Castells y Portes acerca de la tendencia del capitalismo contemporáneo a desarrollarse siguiendo la “geometría” de las redes sociales, es decir, bajo la forma típica de la economía informal. Esta forma, que supone la reproducción de las relaciones sociales existentes, se diferencia netamente del viejo capitalismo industrial que, “arrancando” a los trabajadores de sus raíces sociales, los modelaba en sus fábricas.

La difusión de esta modalidad de trabajo erosionó la capacidad de representación y de afiliación sindical, en la medida que los prestadores de servicios están obligados a moverse de un contrato al siguiente porque carecen de estabilidad. Asimismo afectó la propia identidad de los trabajadores, que fué siendo sustituida en parte por una nueva identidad profesional. Un caso límite en este sentido lo constituyen los conductores de taxis de la ciudad de Buenos Aires, que si hasta los '80 se autoidentificaban como trabajadores asalariados, actualmente se autodefinen como “proto-empresarios” que alquilan el vehículo –es decir un bien de capital- a sus propietarios. Es decir que de asalariados han pasado a ser microempresarios, sin que sus tareas y seguramente también sus ingresos, se hayan modificado en lo más mínimo. La diferencia es que ahora estos conductores deben contratar por sí mismos un servicio de salud y aportar a su jubilación privada, relevando al propietario del vehículo de estas obligaciones.

La sustitución de los contratos de trabajo por contratos mercantiles de prestación de servicios durante los '90, fue operada mediante el sustento de una ideología “empresarialista”, y se articuló con varias tendencias: la privatización de las empresas de servicios públicos, la reestructuración de las grandes empresas privadas, la reforma previsional que sustituyó las jubilaciones del antiguo sistema universal distributivo por un sistema de capitalización individual de los ahorros provisionales, el estímulo para el desarrollo de redes privadas de atención médica. Con respecto a esto último, un estudio de caso reciente permitió observar cómo una empresa de medicina prepaga propuso el cambio de status laboral a los médicos que contrataba: pasó a considerarlos como usuarios de la clínica, cobrándoles un “alquiler” por el equipamiento e instrumental que

utilizaban y pagándoles un arancel *per cápita* de atención a los pacientes, y no ya como personal asalariado⁶⁷.

La ideología empresarialista apela comúnmente para su fundamentación a las teorías económicas sobre el “capital humano”: éstas conciben la capacidad de trabajo como un “capital” del trabajador, como un factor clave de su “empleabilidad” y de su capacidad de “elegir” en donde “colocar” ese capital. El modo de acrecentar este capital pasa centralmente por la educación, la formación y la capacitación de los trabajadores. Esta concepción se aleja considerablemente tanto de la doctrina jurídica que alude a la “dependencia económica” como fundamento para justificar la protección de los trabajadores, como del sentido humanista que animó tradicionalmente la educación para el trabajo. Más allá de la dilucidación de estos fundamentos tan opuestos, importa destacar el desplazamiento en el contenido y los fines asignados al trabajo desde la antigua filosofía humanista. En la nueva filosofía empresarialista, afín a la concepción del trabajo como *servicio*, éste queda sujeto a un intercambio mercantil a través de contratos en los que, o bien el trabajo desaparece como tal y es sustituido por su resultado (es decir por el producto del trabajo realizado), o bien desaparece la figura del trabajador que es sustituida por la del usuario de un bien de capital (en los ejemplos, por el alquiler del vehículo en el caso de los taxistas, o el alquiler de la clínica, en el caso de los médicos).

4. Los ámbitos laborales externos al mercado.

Hasta aquí se reseñaron las transformaciones en las relaciones de trabajo dentro del ámbito del mercado, una esfera comúnmente concebida como privada y en el que el trabajo es intercambiado por salario u otras formas de remuneración monetaria. Realizando una operación conceptual similar a la desarrollada para describir las relaciones de trabajo en aquel ámbito, pueden abrirse las variables constitutivas de esas relaciones para describir otros ámbitos en los que se desarrolla el trabajo. Precisamente en el Mapa II., los dos grandes ejes que separan el orden público del privado⁶⁸ y las formas de remuneración monetaria de otras, esbozan cuatro grandes áreas de actividad

⁶⁷ Entrevista realizada en Junio del año 2003 en un estudio realizado en la Cátedra de Relaciones de Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.

⁶⁸ El fundamento de esta distinción demanda una discusión teórica que excede los límites de este trabajo, aunque cabe señalar que fue tomada de algunas corrientes contemporáneas de filosofía política, en particular las que siguen los lineamientos de la escuela crítica, como J. Habermas.

laboral: estado, mercado, economía doméstica y la aquí denominada “economía social”. Las remuneraciones monetarias involucradas en la relación salarial predominan en el estado y el mercado aunque, como se verá, no son las únicas. Las formas de intercambio no monetario prevalecen en las actividades vinculadas con la economía doméstica y en la economía social.

Estas áreas de actividad laboral fueron atravesadas por dos grandes estrategias sostenidas por el Estado y los empresarios en la década del 90. Por un lado, el retiro del estado de la regulación fue acompañado por la aplicación de políticas sociales que tendieron a delegar en organizaciones sociales la gestión y ampliación de diversos equipamientos colectivos, y algunos mecanismos de compensación de la pobreza y el desempleo. En este sentido la estrategia estatal estimuló el desarrollo de la economía social. Por otro lado, como fue señalado, la estrategia empresaria tendió a sustituir los contratos laborales por contratos de índole mercantil.

El intercambio de trabajo por dinero bajo la forma de una relación salarial, y la subordinación del trabajador en un esquema organizativo presidido por el capital, constituyen el trabajo asalariado como significado central de la relación capital/ trabajo. Aún cuando esta forma sea predominante, no es la única, ya que existen otras formas en las que o bien se verifican otras formas de intercambio de trabajo con el capital distintas a la relación salarial, o bien aún existiendo relaciones salariales no existe necesariamente una subordinación organizativa.

Es necesario puntualizar que no toda relación salarial implica un vínculo con el capital, al menos de manera directa, ni todo trabajo supone relaciones de dependencia. Por eso al vincular las nociones expuestas con las definiciones jurídicas se puede trascender, y por lo tanto situar, las relaciones capital/ trabajo, localizándolas en un ámbito más amplio de relaciones de trabajo. Procederemos entonces a relevar algunas dimensiones generales establecidas en las definiciones jurídicas del trabajo, para retornar luego al análisis de la relación capital/ trabajo.

En primer lugar, existen formas de realización del trabajo que aún cuando se establezcan sobre la relación salarial y tengan un carácter subordinado no suponen una sujeción directa con el capital, como por ejemplo la relación de los empleados públicos con el Estado, sea en la administración o en los servicios públicos. En el plano organizativo la subordinación del trabajo agrega aquí sentidos diferentes: se trata de la sujeción a un cuadro normativo e institucional de orden público, además de la

subordinación en un esquema jerárquico de gestión. En Argentina, el empleo público está regulado por normas ad-hoc diferentes de las que rigen en los contratos privados, aún cuando existan similitudes en los contenidos de esas normas. La incidencia del empleo público en las sociedades contemporáneas es de tal magnitud como para merecer un análisis particularizado -que no podemos emprender aquí-, pero nos importa enfatizar la diferencia existente entre la sujeción a un orden público, como el que vincula a los empleados estatales, de la sujeción a un orden de gestión privado como el que rige en las empresas capitalistas, aún cuando este último esté mediado también por normas públicas que intervienen en la regulación organizativa (en particular, en Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo).

Asimismo existen otras formas de subordinación del trabajo en las que aún cuando puedan reconocerse los rasgos de una sujeción al capital, no siempre es reconocible una relación salarial. Este es el caso de los trabajadores familiares definidos censalmente como “trabajadores sin remuneración fija”, localizados comúnmente en el agro, el pequeño comercio, actividades de servicios diversos. La subordinación del trabajo supone aquí la sujeción a estructuras familiares en muchas de las cuales es dable observar formas de dominación patriarcal. Aún cuando en estas estructuras pueda establecerse el intercambio de trabajo por dinero, éste se integra en un esquema de economía doméstica y no adquiere la forma de una relación salarial. Estas formas de trabajo alcanzan una gran extensión en varios países de América Latina, donde fue objeto de numerosos análisis dedicados a la economía “informal”. Asimismo, algunas tendencias actuales del capitalismo, como la de integrar y reproducir en su dinámica redes y organizaciones sociales, parecen favorecer la expansión de estas formas de trabajo familiar. Este es el caso por ejemplo de las tareas de armado de circuitos electrónicos, realizado mediante el trabajo en talleres organizados por unidades domésticas familiares en la mayoría de países donde se localiza esta actividad, tanto en el Sudeste de Asia como en México y EE UU.

Por último, numerosos estudios recientes dedicados al desarrollo de la denominada economía social, integrado por organizaciones de la sociedad civil, informan del volumen creciente de trabajo realizado bajo formas diversas de voluntariado. Estas formas, aún cuando supongan el intercambio de trabajo por dinero, no están fundados centralmente sobre relaciones salariales, y aún cuando circule poder en ellas tampoco reposan centralmente sobre los esquemas organizativos de subordinación propios de las

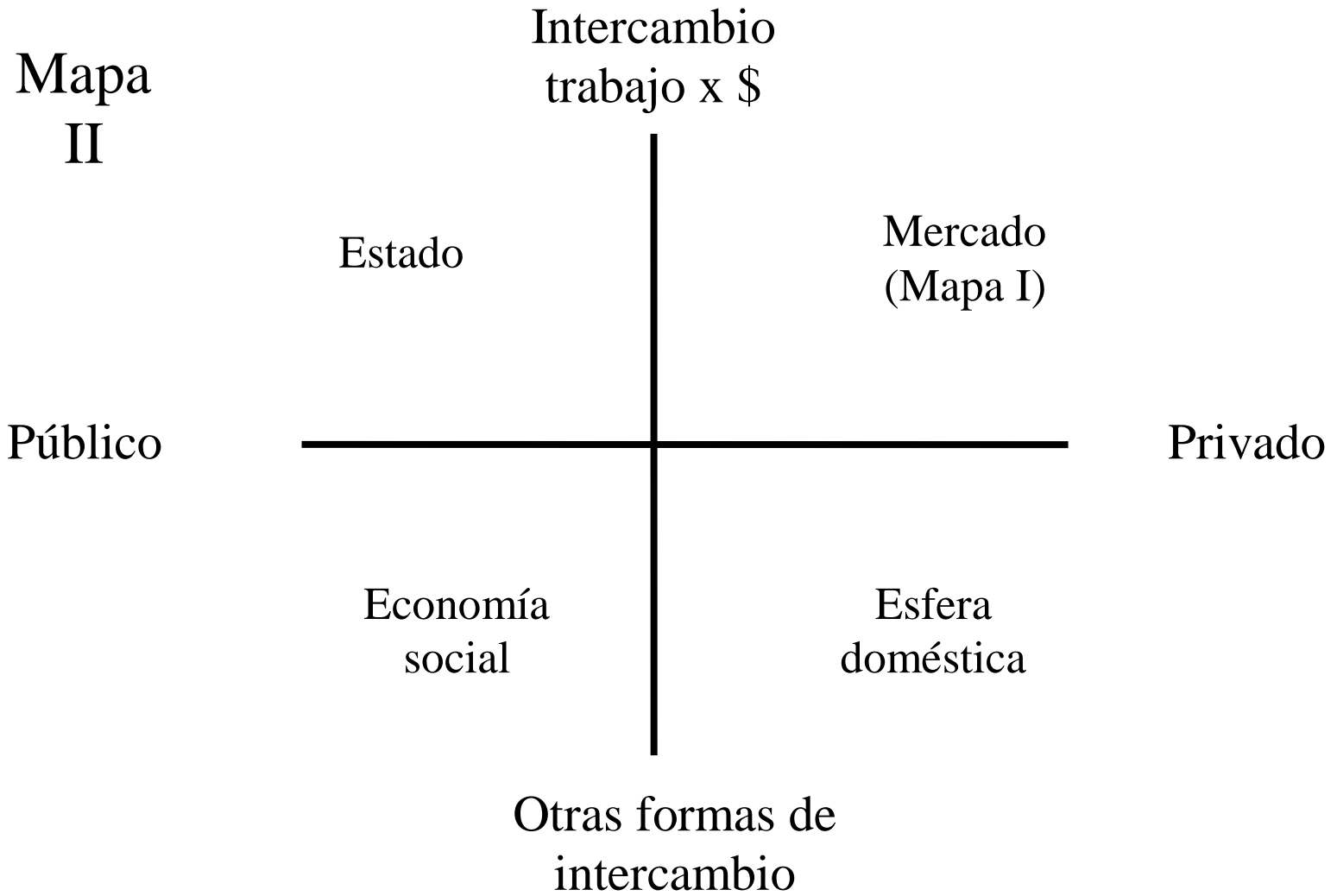
empresas de capital privado. El crecimiento de esta economía social, ha sido estimulado en la década del 90 en América Latina por el “retiro” del Estado del cumplimiento de algunas de sus funciones básicas, especialmente en el terreno del sostenimiento del consumo y de la provisión de servicios públicos. Asimismo, ese crecimiento parece congruente con la tendencia, mencionada en el párrafo anterior, que favorece la dinámica de reproducción de redes y estructuras sociales en el capitalismo contemporáneo.

El trabajo realizado fuera de los esquemas de la relación salarial o de la subordinación organizativa al capital no parece originar formas novedosas, ya que éstas han estado presente en los regímenes capitalistas desde el inicio, en líneas generales. Lo que parece haber variado es el enfoque que preside su análisis. Dentro de la visión de Marx, la expansión del trabajo asalariado suponía que ésta llegaría a ser la forma predominante de incorporación del trabajo en el capitalismo, cosa que ocurrió efectivamente en numerosos países. Aún hoy la proporción de asalariados en la población económicamente activa sigue siendo concebida como un indicador clave para indagar tanto el grado de “avance” del capitalismo, como la configuración de una sociedad de clases. Sin embargo, en las últimas tres décadas se observa, incluso en los países de industrialización avanzada, la emergencia progresiva de formas de inserción laboral que eran asignadas, comúnmente, a formas “precapitalistas”. Esas formas parecían destinadas a desaparecer en la medida de la extensión de las relaciones capitalistas de producción, pero la evolución reciente de las ocupaciones parece indicar un “retorno” a las formas de inserción laboral que prevalecían en sus inicios. En lugar de la destrucción de las formas “precapitalistas”, el capitalismo contemporáneo parece favorecer la reproducción de diversas estructuras y redes sociales, “colonizándolas” en favor de su expansión.

En el nuevo contexto entonces, por un lado el trabajo asalariado se localiza en mercados de trabajo en los que la relación salarial trasciende el orden privado y se extiende al sector público, mientras que por otro lado coexiste con otras formas de intercambio de trabajo por dinero, no salariales, y con formas de realización e intercambio no monetarias, o no exclusivamente monetarias. En el Mapa II se busca caracterizar las diversas formas de inserción laboral en términos muy generales, clasificándolas según el orden público/ privado que las regula y según la preeminencia del intercambio de dinero por trabajo como forma de realización. Más allá del esquematismo de la descripción,

debe tenerse en cuenta que las fronteras entre estas diferentes formas de inserción laboral son permeables en varios sentidos.

Por un lado el Estado juega un rol central en la regulación de la relación salarial en el mercado de trabajo privado, así como sostiene a muchas de las organizaciones de la “economía social”, sea a través de regulaciones o a través de transferencias directas (subsidios). Por otro lado las organizaciones familiares están insertas en el mercado, al tiempo que se integran en las mismas redes sociales que dan origen a muchas organizaciones de la economía social. Resulta habitual también que el sector privado sostenga cierto tipo de organizaciones de la economía social, al mismo tiempo que el Estado incorpora un volumen importante de trabajo a través de diversas formas mercantiles de prestación de servicios. Por último, las organizaciones de la economía social generan un volumen creciente de prestaciones destinadas a su intercambio en el mercado, por lo que el intercambio que se realiza en su seno no se refiere exclusivamente a la satisfacción de “necesidades sociales” de sus miembros.



4.1. El Estado

Las relaciones de trabajo en el Estado se dan en términos del intercambio de trabajo por un salario (como en varias de las relaciones que prevalecen en el mercado), pero sujetas a un orden público (y no privado, como en el mercado) en su regulación. A diferencia de los mecanismos de sujeción del trabajo al capital que establecen la subordinación de los trabajadores a un “patrón” o “directivo”, la sujeción del trabajo en el Estado supone la sujeción a un ordenamiento legal de otro tipo. Considerado en términos de su inserción en una organización del trabajo, el trabajador estatal está situado en una relación de doble subordinación: a quien constituye su “superior” en la “cadena de mando” de un ámbito concreto de trabajo por un lado, y por otro a la norma que lo constituye como “funcionario” y que define sus responsabilidades como “servidor público”.

La novedad en los '90 fue que bajo sucesivas oleadas de “reformas” estatales, se fue consolidando dentro del sector público un sector de personal contratado de características diferentes al del funcionariado tradicional. Antiguamente la contratación de personal en “planta temporaria” suponía condiciones de trabajo y de remuneración idénticas al del personal “permanente”, con la única diferencia de la menor estabilidad de aquellos. En la práctica, la contratación temporaria de personal constituía una vía para su contratación definitiva, una vez “pagado el derecho de piso”. Lo novedoso durante los '90, fue la difusión de contratos bajo la forma de consultorías, sujetos a modalidades y condiciones de trabajo o remuneraciones diferente al del personal estable de la administración. La condición de estos nuevos contratos es la asunción del riesgo por parte del contratado, que es quien debe asumir el pago de su servicio médico y realizar sus propios aportes provisionales, y está sujeto a una finalización y renovación permanente de su contrato, sin derecho a indemnización. Estas nuevas modalidades de contratación fueron edificando, junto a las plantas de personal estable, una dotación importante de personal que, vistas las condiciones de su contratación, no se diferenciaba del personal “precario” incorporado en empresas privadas⁶⁹.

⁶⁹ No es ajena a esta expansión la formulación de proyectos de reforma del sector público que involucraban esta modalidad de contratación como parte de la reforma, según la estrategia de “edificar un nuevo estado al lado de otro estado”. Un componente de esta estrategia fue también la de sustituir a “viejos” por “jóvenes”, no sólo para instalar criterios meritocráticos de promoción interna (ya que los jóvenes cuentan por lo general con mayores certificaciones educativas), sino también como mecanismo de sustitución de lealtades, es decir, como estrategia política de gestión.

Esta forma de contratación se extendió durante los '90 en múltiples actividades del sector público. Con el argumento de profesionalizar sus tareas y a favor de la multiplicación de créditos externos de organismos multilaterales –como el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo–, el Estado estimuló la multiplicación de personal contratado bajo la figura de la prestación de servicios. La “naturalización” de esta situación para los responsables de la Administración Pública llegó a tal punto que llegaron a definirse estrategias específicas sobre el personal contratado, particularmente en las épocas de ajuste del gasto público. Como por ejemplo en el año 2000 en que se dispuso una reducción de en las remuneraciones de 30% para los contratados, mientras que en el personal de planta permanente esa poda alcanzó a 13%. Esto dejó en claro que para el sector público la contratación era una vía para “terciarizar” actividades y, al igual que en las empresas privadas, esto servía para descargar el costo del ajuste sobre los “proveedores” con menor capacidad de negociación.

Los sindicatos del sector público, en la medida que los contratados no estaban afiliados, no ejercieron una función de representación sobre este segmento y, por el contrario, en ocasiones los hostilizaban. Sólo en los últimos años los delegados sindicales más jóvenes de la administración tendieron puentes sobre el personal contratado y sobre los “pasantes” (otra modalidad utilizada en ocasiones para precarizar el empleo público), de modo de incluirlos en sus reivindicaciones, incluso en contra de la estrategia de las direcciones centrales de sus gremios.

En suma, durante los '90 el Estado estimuló la precarización laboral bajo la modalidad de una categoría de personal contratado sin estabilidad. Sin embargo no fue esta la única modalidad de precarización ejercida por el Estado: una manera de descargar los costos del ajuste fiscal sobre el personal, consistió en la irregularidad en el pago de salarios para todo el personal, una modalidad adoptada por varias administraciones provinciales y municipales.

4.2. El trabajo en la esfera doméstica.

El trabajo en la esfera doméstica se rige por normas privadas (al igual que el mercado), pero comúnmente no se intercambia por una remuneración monetaria regular. Lo decisivo de la relación de trabajo en este ámbito es que la subordinación en la

organización se realiza en base a las normas que rigen la vida doméstica de los hogares, siguiendo por lo general los lineamientos de un orden, todavía hoy, predominantemente patriarcal. Es decir, la regla organizativa es la del hogar y no la de una organización económica especializada.

Una prolongada evolución secular (que cabe remontar a los orígenes del capitalismo) fue desplazando la esfera productiva hacia el ámbito del mercado, desplazando las funciones económicas de los hogares. Lo novedoso aquí es que las modalidades de desarrollo de la economía local e internacional en las últimas tres décadas parecen haber invertido esta tendencia, e incorporado el trabajo realizado en hogares en distintas actividades, incluyendo algunas de las más dinámicas como las vinculadas con el desarrollo de tecnologías de “punta” (por caso, la industria de los “microchips”, que recurre a esta modalidad en todo el mundo, desde Hong Kong hasta California). Al mismo tiempo, es cada vez más frecuente la incorporación de trabajo realizado en hogares, en actividades más tradicionales como las vinculadas con la confección de vestimentas y de calzado.

La recurrencia frecuente a estas modalidades de trabajo por parte de empresas transnacionales, ha sido conceptualizada en términos diversos: como índice de “colonización” del sector informal por parte del sector formal de la economía, como un rasgo de la creciente feminización de los mercados de trabajo, y también como una de las tendencias de la globalización económica, habida cuenta de la posibilidad de “deslocalizar” la producción a favor del desarrollo de las tecnologías de información que permiten controlar el trabajo “a distancia”. En el otro extremo de la estructura social, la recurrencia al trabajo en la esfera doméstica está asociada con la creciente pobreza que afecta a la población argentina, como un mecanismo de autoempleo o de generación de actividades “refugio” para generar ingresos, alternativos a los del mercado formal. Pero tanto sea que se consideren actividades de punta o bien actividades de supervivencia, la expansión del trabajo en la esfera doméstica supone la existencia de contingentes de mano de obra “en disponibilidad” para estas actividades, ya que no pueden acceder a empleos en el ámbito del mercado.

La escasa visibilidad de estos trabajadores supone una exclusión de los sistemas universales de atención y de servicios sociales, comúnmente articulados con los empleos en el sector formal de la economía.

4.3. El sector de economía social.

La economía social supone el desarrollo de actividades de trabajo en un espacio público, en el que la retribución de los agentes no es necesariamente, ni tan sólo, de carácter monetario. Diferenciamos estas actividades de las del mercado y de la economía doméstica (espacios privados), y también de las estatales (en las que la retribución de los agentes es centralmente monetaria).

En el contexto prevaleciente en los '90, las actividades de la economía social aparecían como complementarias del retiro del Estado de la actividad económica, y fueron impulsadas por los organismos multilaterales que alentaban su desarrollo al mismo tiempo que la instalación de mercados que sustituyeran la prestación estatal de servicios. En cambio, en el contexto actual, diversos movimientos sociales encaran estas actividades para resolver sus necesidades inmediatas, y en este sentido constituyen mecanismos de subsistencia que responden a las urgencias de la crisis. Precisamente en el nuevo contexto abierto en los últimos años, y principalmente desde el colapso económico (corralito) y político (crisis institucional) de diciembre de 2001, desde los movimientos se conciben las actividades de la economía social como un nuevo paradigma económico. En este sentido las actividades de la economía social son demandadas e impulsadas como alternativas frente al fracaso de la economía de mercado. Si antes sustituían la intervención estatal, ahora vienen a suplir las carencias de una economía basada en las empresas privadas, insuficiente para responder a las necesidades de la población. De paradigma alternativo a la intervención estatal, ahora la economía social comienza a ser concebida como paradigma alternativo a la economía de mercado.

Sin embargo, conviene incluir en el análisis la enorme extensión de la informalidad en el contexto actual. La informalidad parece favorecer la difusión de la economía social, al menos en el corto plazo, pero habría que distinguirla de la economía informal que se define comúnmente como una suerte de perversión de la economía formal. Frente a la informalidad se oscila entre criminalizarla, canalizarla o tolerarla. Pero la economía social en cambio cuenta con una legitimidad creciente, aún cuando comparta algunas de las características de la economía informal. Aún cuando existan actualmente condiciones que favorecen la expansión de una economía social, se requiere diferenciarlas de la expansión presente de una nueva informalidad.

Los emprendimientos de economía social que estudiamos surgen del propio proceso de movilización y participación, son casi inescindibles de éstos. Al mismo tiempo encuentran adhesión tanto entre los más cercanos (vecinos) como en la opinión pública. Cabe atender aquí el componente contracultural de los movimientos, que reflejan la emergencia de nuevos valores con respecto a los prevalecientes en los '90: igualitarismo, solidaridad, cooperación, como opuestos al individualismo egoísta del 'empresarialismo' predominante en la pasada década. El componente contracultural (con respecto a los '90, pero no tan sólo) es tan fuerte que lleva a equívocos en la comprensión de la nueva economía social. En ésta todos los componentes económicos (producción, distribución, consumo) se tornan esencialmente políticos: es materia de discusión abierta entre sus miembros, se vincula con necesidades de los participantes, se generan en el seno de movimientos políticos. Esta reorientación choca con la concepción tradicional de actividades en el que las necesidades eran resueltamente 'automáticamente' en la esfera económica a través del salario (articulado con servicios sociales –de salud o previsionales). En la nueva economía social el componente político es esencial.

El caso del trueque es particular, ya que la crisis impulsó el ingreso masivo de personas que lo percibían como puro mecanismo de subsistencia, relegando su componente de economía 'alternativa'. Al 'aquietarse las aguas' el cauce alternativo puede volver a prevalecer.

5 Conclusiones: de la sujeción directa a la sujeción indirecta del trabajo al capital.

Como síntesis provisoria, cabe señalar que el pasaje desde la figura tradicional del trabajo asalariado hacia las nuevas figuras, involucra cambios de importancia en las relaciones de trabajo. En primer lugar, un pasaje del trabajo protegido al trabajo precarizado, lo cual implica un mecanismo de exclusión de la protección laboral para éste último. En segundo lugar, del trabajo sujeto directamente al capital a la subcontratación, con lo cual se instaura una doble dependencia y un desdibujamiento de la figura del empleador, lo que instala mecanismos de exclusión de la estabilidad contractual. En tercer lugar, del trabajo subordinado al trabajo "autónomo", en el que el capital transfiere el riesgo empresario hacia los propios trabajadores vía mecanismos diversos que afectan la relación salarial: el salario "por resultados" tiende a sustituir al

salario regular, erosionando la estabilidad del ingreso de los trabajadores. Por último, la sustitución del trabajo en contratos de prestación de servicios, de índole mercantil, que igualan las partes del contrato y por lo tanto excluyen al trabajador de la protección ofrecida por el derecho del trabajo en los contratos laborales.

La exclusión del marco legal de las relaciones de trabajo, no rige sólo en el ámbito del mercado, sino también en el Estado, ya que como hemos visto, una parte importante de las incorporaciones de personal en el sector público durante los '90 (y hasta hoy) se realizaron bajo una modalidad singular de precarización laboral. Y esa exclusión se verifica también en el ámbito de los trabajos que se realizan en la esfera doméstica, que por su escasa visibilidad se asocian comúnmente con el trabajo informal.

En relación con los emprendimientos de la economía social, por estar asociados muchos de ellos con la actividad de nuevos movimientos sociales, adquieren una gran visibilidad. El hecho que se trate de un sector escasamente regulado o con regulaciones “blandas”, determina que se los asocie comúnmente con las actividades informales. Sin embargo sería necesario considerar las condiciones de surgimiento de estas actividades, ya que vienen a dar respuesta a lo que ni la economía ni el Estado logran resolver: la desocupación y la pobreza. Son también respuestas a la exclusión social. De allí que convenga reconsiderar los enfoques sobre esta nueva economía: ésta supone liberar fuerzas sociales y recursos económicos al mismo tiempo, y trasciende las escasas formas institucionales, como las cooperativas, desarrolladas hasta hoy en este ámbito.

Por otra parte, la indagación sobre las fronteras del trabajo asalariado con otras modalidades laborales, y su elaboración mediante algunos conceptos tradicionales de la sociología, permite replantear algunas tesis clásicas.

En primer lugar se trata de las relaciones de producción capitalistas fundadas sobre el trabajo asalariado, núcleo central de la teoría de Marx. De acuerdo con las descripciones que anteceden, aún cuando el trabajo asalariado siga predominando como forma típica de las relaciones de producción, la evolución de las sociedades contemporáneas ofrece una variedad relativamente extensa de modalidades de inserción laboral que no se adscriben a la forma típica de la relación salarial. Asimismo el propio trabajo asalariado viene siendo transformado por procesos de precarización, que desarticulan el salario de las garantías e institutos que lo conformaran a lo largo del siglo XX. Es decir que la relación salarial misma se transforma rápidamente.

En segundo lugar, se trata de la tendencia del capitalismo a subordinar la fuerza de trabajo que, aún cuando siga vigente en las nuevas modalidades, en varias de ellas no induce ya una sujeción directa del trabajo al capital, sino una “sujeción indirecta”. La noción de “sujeción indirecta” alude básicamente a que el trabajo realizado bajo las nuevas modalidades aparece mediado por contratos mercantiles, no laborales. Esto se expresa claramente en la subcontratación -mediada por contratos mercantiles entre empresas-, y en lo que aquí denominamos “prestación de servicios”, en los que la relación del trabajo con el capital adquiere la forma de un intercambio no salarial. La noción de sujeción indirecta también se expresa, aunque menos claramente, en las nuevas modalidades de gestión de la fuerza de trabajo en las grandes empresas que, si bien se siguen sustentando en contratos salariales, éstos aparecen mediados por la interiorización en las organizaciones de las reglas del mercado, subordinando a los trabajadores a éste más que a la propia organización. En este último caso, los trabajadores son inducidos a “asumir el riesgo” del capital puesto en juego.

En tercer lugar se trata de los cambios registrados en una de las funciones básicas del capital, su “modelación” de la fuerza de trabajo “arrancándola” de su medio social de pertenencia. Si bien esta función sigue cumpliéndose sobre el personal contratado directamente por las grandes organizaciones, las modalidades de sujeción “indirecta” suponen por el contrario la reproducción “externa” a la empresa. Este fenómeno tiene varias caras. Por un lado supone la “individualización” del trabajo, particularmente nítida en la “prestación de servicios”; por otro lado supone la sujeción cada vez mayor del trabajo a regulaciones provenientes de códigos profesionales externos, fenómeno paralelo a las mayores exigencias de “profesionalización”; por último supone también la “colonización” de redes y estructuras sociales por parte del capital, que los reproduce en su beneficio. En la medida que la “socialización” de la fuerza de trabajo es cada vez más externa a la fábrica, un autor contemporáneo llega a la conclusión que el capitalismo moderno termina convirtiendo a la propia sociedad en una fábrica⁷⁰. En suma, si en períodos anteriores del capitalismo la modelación de la fuerza de trabajo constituía una función directa de las formas cooperativas y subordinadas en la organización del trabajo, actualmente esa función se distribuye entre el discurso y las prácticas empresarias, las regulaciones establecidas en los contratos mismos (v.gr.: la

⁷⁰ Esta imagen fue tomada de un artículo de Tony Negri, editado recientemente en Buenos Aires.

subcontratación en la industria de la construcción), las trayectorias laborales y/o de formación de los propios trabajadores y sus redes sociales de inserción, etc.

En cuarto lugar, el antiguo capitalismo industrial favorecía las posibilidades de constitución de poderosos actores sociales, mientras que el capitalismo contemporáneo parece favorecer su desagregación. Bajo las nuevas modalidades de inserción laboral resulta mucho más difícil el alineamiento automático de los adversarios del capital, facilitado antes por las grandes concentraciones obreras en la industria. Ese aspecto interesa especialmente a los sindicatos, para las cuales el declive del trabajo asalariado implicó mayoritariamente pérdida de efectivos y debilitamiento organizativo. Esto conduce al interrogante sobre las condiciones que posibilitarían una agregación de fuerzas sociales capaces de intervenir en la orientación de la economía y la sociedad.

Por último, los cambios contractuales y organizativos plantean graves problemas de gestión del mercado de trabajo. Si en épocas de pleno empleo esa gestión se articulaba entre la regulación estatal y las prácticas empresarias, ni una ni las otras la asumen actualmente. La hipótesis que orienta esta investigación es que se ha operado una ampliación del espacio para las regulaciones específicamente sociales del mercado de trabajo, el conocimiento de cuyas modalidades constituye un primer paso para la elaboración de nuevas formas de intervención social y política.

BIBLIOGRAFÍA

Acuña, Carlos H. (Ed.) (1995): *La nueva matriz política argentina*, Buenos Aires: Nueva Visión.

Alaluf, Mateo (1997): Modernización de las empresas y política de empleo. En Villanueva, Ernesto (Ed.): *Empleo y globalización. La nueva cuestión social en la Argentina*. Quilmes, Argentina: Universidad Nacional de Quilmes.

Bryn, Jones (1996): The Social Constitution of Labour Market. En Crompton, Rosemary/, Gallie, Duncan/ Purcell, Kate: *Changing Forms of Employment*, London: Routledge.

Coutrot, Thomas (marzo de 1999): Trabajo, empleo, actividad. *Papéis do Trabalho do RP GT-CUT N° 7*, Rio de Janeiro, Brasil: CUT. Este artículo fue tomado de la versión editada por la revista Viento Sur, de octubre de 1998 en Madrid, España.

Esquivel, Valeria: La flexibilización laboral en tiempos de reestructuración económica. Un estudio sobre las estrategias de flexibilización laboral en firmas grandes del sector industrial. Revista de la Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo: *Estudios del Trabajo N° 14*, Buenos Aires: ASET.

- Galín, Pedro/ Novick, Marta, (eds.) (1990): *La precarización del empleo en Argentina*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina/Centro de Información sobre Administración del Trabajo/Organización Internacional del Trabajo/Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Godio, Julio (Ed.), R.Cortina, S.Rizzi y A..J. Robles (1998): *La incertidumbre del trabajo*. Buenos Aires: Corregidor.
- Instituto de Estudio y Formación de la CTA (Octubre 1998): *Boletín de coyuntura*, Buenos Aires: CTA.
- Novick, Marta/ Gallart, María A. (Eds) (1998): *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*. Buenos Aires: CINTERFOR-Organización Internacional del Trabajo/ Red de Educación y Trabajo del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- OIT (junio de 1998). Informe V (2B) Addendum. *Comisión del Trabajo en Subcontratación. 86ª reunión*, Ginebra: OIT.
- Palermo, Vicente/ Novaro, Marcos (1996): *Política y poder en el gobierno de Menem*; Buenos Aires: Grupo Editorial Norma/ Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales,.
- Palermo, Vicente/ Saraiva, Miriam Gomes (1999): *Racionália política: Plan Real y crisis financiera en Brasil*. Buenos Aires: Instituto Torcuato Di Tella (Mimeografiado).
- Palomino, Héctor (2000): Articulaciones entre formalidad e informalidad en la Industria de la Construcción. En Carpio, Jorge/ Klein, Emilio/ Novacovsky, Irene (Eds): *Informalidad y Exclusión Social*. Buenos Aires: Fondo de Cultura/ SIEMPRO / Organización Internacional del Trabajo. (A)
- Palomino, Héctor/ Díaz Aloy, Viridiana (2000): Sobre las fronteras jurídicas y sociales del trabajo asalariado en Argentina. Análisis realizado sobre una selección de fallos de la jurisprudencia laboral en Argentina entre 1993 y 1997. En *Revista Sociologias N° 2* Rio Grande Do Sul, Brasil: Universidad Federal de Rio Grande Do Sul. (B)
- Palomino Héctor (2000): *Unions and Civil Society in Contemporary Argentina*. Lima: Fundación Ford (documento presentado en el Seminario sobre Gobernabilidad y Sociedad Civil. Mimeografiado) .
- Pawlowski de Pose, Ana (mayo de 1998): La ajenidad del riesgo como factor tipificante. En *Revista Derecho del Trabajo N° 5*. Buenos Aires: La Ley.
- Schwarzer, Jorge (1996): *La industria que supimos conseguir. Una historia político-social de la industria argentina*, Buenos Aires: Planeta
- Schwarzer, Jorge (1998): *Implantación de un modelo*. Buenos Aires: a-Z Editora..
- Supiot, Alain (1993): ¿Por qué un derecho del trabajo?. *Documentación Laboral N° 39*, España: Universidad de Alcalá de Henares.
- Torre, Juan Carlos (1998): *El proceso político de las reformas económicas en América Latina*; Buenos Aires: Paidós.
- Walter, J. y C. Senén González, (1996): Modernización tecnológica sistémica, políticas de recursos humanos y relaciones laborales en la telefonía argentina tras la privatización. *Documento presentado en el II Congreso Latinoamericano de Sociología do Trabalho*. Sao Paulo: Mimeografiado.