

NUEVAS FORMAS DE EMPLEO Y TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO

NEW FORMS OF EMPLOYMENT AND THE TRANSFORMATION OF WORK

Alberto Riesco-Sanz

Resumen

La movilización de la fuerza de trabajo, su vinculación a una cierta secuencia de actividades en los procesos de creación de riqueza, asume hoy combinaciones cada vez más complejas. La relación de empleo tradicional —conformada en Europa en torno al principio de subordinación jurídica del trabajador y de la participación regular de éste en el seno de una empresa de fronteras bien definidas— se enfrenta hoy a un proceso de transformación que tensiona las fronteras tradicionales del trabajo asalariado, así como sus mecanismos e instituciones fundamentales. Nos enfrentamos así a un escenario en el que la movilización y subordinación de los productores se lleva a cabo, a menudo, al margen de los mecanismos e instituciones de la relación de empleo tradicional (estatuto de empleo asalariado, contrato de trabajo, forma-empresa, negociación colectiva, etc.), abriendo con ello no pocos desafíos en materia de protección de los derechos de los trabajadores.

Palabras clave: Transformación del trabajo; Formas atípicas de empleo; Estatuto social del trabajo asalariado; Crisis de la forma-empresa

Abstract

The mobilisation of the workforce, its connection to a certain sequence of activities in the wealth creation processes, today involves increasingly complex combinations. The traditional employment relationship, constructed in Europe around the principle of the legal subordination of the worker and their regular participation in a company within well-defined boundaries, today faces a transformation process that is putting pressure on the traditional boundaries of salaried work, as well as its fundamental mechanisms and institutions. We are faced with a scenario where the mobilisation and subordination of producers is currently being carried out, often on the fringes of traditional employment relationship mechanisms and institutions (social status of wage employment, employment contract, company institution, collective bargaining, etc.), leading to many challenges in terms of protecting workers' rights.

Keywords: Transformation of work; Atypical forms of employment; Social status of wage employment; Crisis of the firm

Instituto TRANSOC - Universidad Complutense de Madrid (Spain)

Contacto

albertoriesco@ucm.es

Financiación

Las reflexiones aquí recogidas se han desarrollado dentro del proyecto de investigación "Fronteras del trabajo asalariado y nuevas formas de empleo. Trabajo autónomo y emprendizaje en la economía del conocimiento" (CSO2017-82292-R), financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).



Una de las principales señas de identidad de las sociedades capitalistas contemporáneas consiste en la progresiva separación de poblaciones y actividades, en la evolución relativamente autónoma de unas respecto a las otras (Naville, 1957; Rolle, 1988). Bajo estas circunstancias, la relación que conecta las capacidades productivas de la población con los puestos de trabajo, no puede ser sino una relación condicionada y provisional (Alaluf, 1986). La precariedad del vínculo con el empleo, intrínseca al capitalismo, habría así propiciado un largo —y, a menudo, convulso— proceso de movilización en pos de una mayor estabilización de las relaciones de trabajo, desembocando en el nacimiento del denominado *estatuto social del trabajo asalariado* (Adams y Deakin, 2014; Castel, 1997; Deakin y Wilkinson, 2005; Didry, 2016; Le Goff, 2019; Supiot, 1994). Un estatuto que dotó a los trabajadores de ciertos derechos y garantías frente a la provisionalidad y precariedad de la relación de empleo; que ayudó a estabilizar las relaciones de trabajo, tal y como reclamaban no sólo los trabajadores, sino también muchos organizadores de los procesos productivos; y que socializó, parcialmente, la responsabilidad individual del empleador, así como el coste de formar y movilizar a la fuerza de trabajo.

En las décadas inmediatamente posteriores a la segunda guerra mundial, el *estatuto social del trabajo asalariado* aspiró a convertirse en Europa en *norma de empleo* general para el grueso de los ocupados. La *norma de empleo* (asalariada, a tiempo completo, mediada por un contrato de trabajo, con un empleador claramente identificado, bajo la tutela del derecho del trabajo y la acción colectiva de distintos actores), junto al desarrollo del Estado social, actuaron como un importante factor de estabilización y legitimidad del orden político surgido tras el conflicto bélico. Aunque ambos elementos, *norma de empleo* y Estado social, siguen aún arraigados en el imaginario europeo, asistimos desde hace décadas a una creciente reformulación y/o cuestionamiento de ambos (Adams y Deakin, 2014; Baccaro y Howell, 2017; Boltanski y Chiapello, 2001; Castel, 2007; Heery y Salmon, 2000; Koch y Fritz, 2013). Los formatos de empleo *normalizados*, en torno a los cuales habían gravitado históricamente una serie de derechos y garantías, se han visto progresivamente debilitados con la extensión del desempleo y la proliferación de las (mal) llamadas formas *atípicas* de empleo.

Desde la década de 1970 abundan los estudios sobre el auge y evolución de las modalidades *no convencionales* de empleo en los países capitalistas desarrollados (puede verse un breve repaso, por ejemplo, en: Kalleberg, 2000 y Barbier, 2013), confirmando la mayoría de ellos el incremento de la heterogeneidad y pluralidad de las modalidades de uso de la fuerza de trabajo en todo el planeta (Eurofound, 2015 y 2017a; Organización Internacional del Trabajo, 2016; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2019). Este incremento de la *atipicidad* se estaría registrando tanto en el seno del propio trabajo formalmente asalariado —trabajo subcontratado, interino, a tiempo parcial, *zero hours*, mediado por empresas de trabajo temporal, *crowdwork* y *microworkers*, etc. (Andrijasevic y Sacchetto, 2017; Casilli, 2019; De Stefano, 2016; Drahoukoupil, 2015; Eurofound, 2015 y 2017a; Panteli et al., 2020; Serrano y Jepsen, 2019)—; como en los modos de empleo no asalariados —trabajo autónomo (tradicional o dependiente),

voluntariado, prácticas en empresas, etc. (Célérier et al., 2017 y 2019; Eurofound, 2017b; Moore y Newsome, 2018; Organización Internacional del Trabajo, 2016; Riesco-Sanz, 2016)—. En ambos casos nos encontramos ante modalidades aparentemente *no convencionales* de uso del trabajo que conforman, a menudo, espacios y estatutos híbridos de empleo, muchas veces escasamente o mal formalizados, que interactúan cotidianamente y conviven con los formatos de empleo más convencionales. A pesar de dicha coexistencia, estos espacios y estatutos híbridos se acoplan con dificultad a las instituciones y mecanismos de regulación, representación y protección previstos para el trabajo asalariado tradicional, abriendo con ello no pocos desafíos e interrogantes en el conjunto del mercado de trabajo.

La actual proliferación de modos de empleo pone asimismo en evidencia que la cooptación y *agenciamiento* de la actividad de un amplio colectivo de productores, su vinculación a un capital de mayor envergadura, se realiza hoy en muchos casos sin necesidad de integrarlos de forma duradera en el seno de una *empresa* convencional (Alaluf, 2012). Dichos productores *independientes* (organizados internamente bajo fórmulas de mayor o menor complejidad) pueden ser radicados en la periferia de estas estructuras productivas y organizativas más formalizadas y estables o ubicados, por el contrario, en el centro de las mismas; pueden atender a coyunturas y urgencias puntuales o dar respuesta a necesidades permanentes de tales estructuras productivas. En cualquiera de los casos, la movilización de dichos productores no se traduce, a pesar de la dependencia real que experimentan respecto a quienes contratan sus servicios, en un reconocimiento explícito de un vínculo formal de subordinación. Los *empleadores* quedan así liberados del grueso de sus responsabilidades y obligaciones respecto al trabajo movilizado (alimentando el sueño de una *empresa sin trabajadores*); mientras que los *productores* —supuestamente— *independientes* (muchos de ellos, en realidad, meros *trabajadores sin empresa*), se ven excluidos de los mecanismos de tutela y protección previstos para el trabajo asalariado (estos últimos también notablemente disminuidos en las últimas décadas).

La empresa, por su parte, concebida tradicionalmente como una estructura organizativa de fronteras relativamente bien definidas, resulta también profundamente transformada a lo largo de este proceso: empresa-red, *plataformización*, subcontratación y cadenas globales de valor, agrupamientos de empleadores y empresarios complejos, empresa *desmaterializada*, etc. (Castells, 1997; Drahokoupil, 2015; Drahokoupil y Fabo, 2016; Gaeta y Gallardo, 2010; Gereffi, 2020; Hannoun, 2019; Schmidlechner et al. 2017). La mutación registrada por la forma-empresa no se reduce únicamente a un cambio en su organización interna (redimensionamiento del tamaño, externalización de actividades, fomento de la competencia interna entre departamentos, digitalización y automatización de determinadas fases de los procesos productivos, modificación de las fuentes de financiación, etc.); ni tampoco a una simple profundización en su articulación —más compleja, transnacional y recurrente— con otras empresas. Ambas dimensiones —reestructuración interna y coordinación empresarial externa— están, sin duda, presentes y resultan muy relevantes, pero no agotan, sin embargo, la transformación en marcha.

En la actualidad, buena parte de los procesos de creación de riqueza se configuran como redes productivas complejas que desbordan a la empresa y al Estado-nación; es decir, que desbordan a los dos principales instrumentos con los que se había modulado, regulado y socializado hasta ahora la relación salarial. Hoy, las más potentes redes productivas —articuladas a escala transnacional con el apoyo del propio Estado-nación— requieren y movilizan recursos mediante tramas sociales que implican a un conjunto diverso de actores e instituciones, muchos de ellos no necesariamente empresariales: administraciones públicas, centros de formación profesional, cámaras de comercio, laboratorios y centros de investigación, universidades, entidades bancarias, fundaciones sin ánimo de lucro, empresas de distintas dimensiones y formatos, trabajadores autónomos y personal *freelance*, etc. Los procesos de innovación tecnológica y las relaciones ciencia-industria contemporáneos (Giachi, 2018; Lanciano-Morandat, 2019) constituyen, sin duda, magníficos ejemplos de la conformación de estos complejos *ecosistemas* productivos presentes en las industrias más *punteras* del capitalismo contemporáneo: industrias biotecnológicas, farmacéuticas, de telecomunicaciones, energéticas, armamentísticas, etc.

La conformación y puesta en marcha de estos *ecosistemas* productivos —en los que confluyen instituciones y organizaciones de muy diversa índole, capitales públicos y privados, diferentes saberes y competencias, trabajadores movilizados por medio de estatutos de empleo diversos, etc.— no está exenta, sin embargo, de dificultades y desafíos: ¿cómo coordinar, y por medio de qué mecanismos e instituciones, a esta inmensa heterogeneidad en movimiento? ¿Cómo acoplar unas y otras temporalidades presentes? ¿Cómo identificar y formalizar los saberes y competencias requeridos? ¿Cómo impulsar, en tiempo y forma, las cooperaciones e intercambios necesarios? ¿Cómo acompañar capacidades de trabajo movilizadas bajo estatutos de empleo tan diversos? ¿Cómo dotarles de voz y representación en este escenario? ¿Qué papel desempeñará —o qué quedará de— un modelo de regulación, representación y protección erigido en torno a la empresa y a la ocupación regular por parte del trabajador de un puesto de trabajo en ella?

Carecemos hoy de respuestas adecuadas a estas preguntas, pero lo que sí parece claro es que el protagonismo, la capacidad reguladora y coordinadora de la empresa tradicional, se encuentran hoy comprometidos. Si el centro de gravedad del proceso de creación de riqueza se desplaza respecto a la empresa tradicional (que no desaparece, pero sí se resitúa y queda seriamente alterada); si la fuerza de trabajo se encuentra cada vez menos adscrita a una unidad productiva determinada y ve cómo proliferan los modos de empleo bajo los cuales se la vincula (cada vez más provisionalmente) a una constelación de puestos de trabajo; entonces cabe suponer que los mecanismos capaces de modular todos estos intercambios tendrán necesariamente un carácter cada vez más socializado, ampliado y general. Una tendencia que, paradójicamente, puede dotar de un fuerte protagonismo nuevamente al Estado y a algunas de sus instituciones más relevantes en materia de gestión del trabajo como, por ejemplo, la Seguridad Social, obligada hoy a coordinar y dotar de cierta coherencia a aquello que desborda ya claramente al ámbito de la

empresa (lo hemos visto, por ejemplo, a propósito de la regulación del uso del trabajo autónomo y la fragmentación de los estatutos formales de empleo en diferentes países europeos) (Célérier et al., 2017, 2019; Riesco-Sanz, 2019).

Al mismo tiempo, tal y como hemos apuntado, estos procesos de transformación parecen acentuar la separación, la escisión —intrínseca al capitalismo— entre poblaciones y actividades con la que dábamos comienzo a este artículo. Por ejemplo, aunque son muchas y frecuentes las críticas al proceso de *colonización* de las instituciones educativas por parte del mundo de la empresa, lo cierto es que si se observa dicho proceso con cierta perspectiva temporal, podremos constatar que los saberes y competencias que detentan las poblaciones evolucionan de forma relativamente autónoma (y subrayamos lo de *relativamente*) respecto a la organización de los puestos de trabajo de las empresas en donde se utilizarán muchos de estos saberes y competencias (en caso contrario sería inviable, o enormemente lento y costoso, el proceso de innovación y cambio tecnológico). Tal y como se repite hoy a propósito del desafío de la digitalización y la automatización de los procesos productivos: el actual reto educativo radica en que las instituciones educativas deben formar trabajadores dotados de competencias y saberes adaptados a profesiones y puestos de trabajo que, en muchos casos, ni siquiera aún existen, ni somos capaces de imaginarlos.

La radicalización de la separación entre poblaciones y actividades a la que contribuyen los actuales procesos de cambio aquí descritos, generan un escenario de enorme incertidumbre en la medida en que nuestra subsistencia sigue dependiendo, precisamente, de la capacidad que tengamos para suspender —provisionalmente— dicha separación. Es decir, depende de nuestra capacidad para vincular provisionalmente nuestro tiempo vital y nuestras capacidades (saberes y competencias) a un puesto de trabajo concreto a cambio de una retribución (y, a menudo, a cambio también de un estatuto de empleo, puerta de entrada para la participación en los mecanismos del salario socializado). La separación acentuada de poblaciones y actividades se traduce así hoy en un incremento de la precarización de las condiciones de vida, empleo y trabajo de amplias franjas de la población; sin embargo, este mismo proceso de separación es el que nos permite contemplar, de manera realista, la viabilidad de otros tipos de reparto del empleo, de otros vínculos con la actividad, de otros modos de participación en la riqueza socialmente producida. Escenarios todos ellos posibles, precisamente, por la plasticidad y elasticidad que ha adquirido la relación entre poblaciones y actividades, pero que, si quieren trascender la precariedad del tiempo presente, tendrán que formularse como escenarios radicalmente distintos a lo ya conocido.

REFERENCIAS

- Adams, Zoe & Deakin, Simon (2014). Institutional solutions to precariousness and inequality in labour markets. *British Journal of Industrial Relations*, 52(4), 779-809.
<https://doi.org/10.1111/bjir.12108>

- Alaluf, Mateo (1986). *Le temps du labeur. Formation, emploi et qualification en sociologie du travail*. Éditions de l'ULB.
- Alaluf, Mateo (2012). Le marché du travail: vulnérabilités individuelles et actions collectives. Ponencia presentada en el XIX Congreso de l' AISLF *Agir face à l'incertain*, 2-6 de julio. Rabat.
- Andrijasevic, Rutvica & Sacchetto, Devi (2017). "Disappearing workers": Foxconn in Europe and the changing role of temporary work agencies. *Work, Employment and Society*, 31(1), 54-70. <https://doi.org/10.1177/0950017015622918>
- Baccaro, Luccio & Howell, Chris (2017). *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations since the 1970s*. Cambridge University Press.
- Barbier, Jean Claude (2013). A conceptual approach of the destandardization of employment in Europe since the 1970s. En Max Koch & Martin Fritz (Eds.), *Non-Standard Employment in Europe. Paradigms, Prevalence and Policy Responses* (pp. 13-28). Palgrave Macmillan.
- Boltanski, Luc & Chiapello, Eve (2001). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal.
- Casilli, Antonio (2019). *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*. Seuil.
- Castel, Robert (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Paidós.
- Castel, Robert (2007). Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi? L'institutionnalisation du précaire. En Serge Paugam (Ed.) *Repenser la solidarité: L'apport des sciences sociales* (pp. 415-434). Presses Universitaires de France.
- Castells, Manuel (1997). *La era de la información. Volumen I: la sociedad-red*. Alianza Editorial.
- Célérier, Sylvie; Riesco-Sanz, Alberto & Rolle, Pierre (2017). Trabajo autónomo y transformación del salariado. Las reformas española y francesa. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 35(2), 393-414. <https://doi.org/10.5209/CRLA.56769>
- Célérier, Sylvie; Riesco-Sanz, Alberto & Rolle, Pierre (2019). Figures de travailleur – figures d'entrepreneur? Les diverses voies européennes de détachement des travailleurs de l'entreprise. En Anne Marie Arborio, Paul Bouffartigue & Annie Lamanthe (Dirs.), *Crise(s) et mondes du travail* (pp. 35-49). Octares.
- De Stefano, Valerio (2016). *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the "Gig-Economy"*. International Labour Organization.
- Deakin, Simon & Wilkinson, Frank (2005). *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*. Oxford University Press.
- Didry, Claude (2016). *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*. La Dispute.
- Drahokoupil, Jan (Ed.) (2015). *The outsourcing challenge. Organizing workers across fragmented production networks*. European Trade Union Institute.
- Drahokoupil, Jan & Fabo, Brian (2016). The platform economy and the disruption of the employment relationship. *ETUI Policy Brief*, 5/2016.
- Eurofound (2015). *New Forms of Employment*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2017a). *Non-standard Forms of Employment: Recent Trends and Future Prospects*. Publications Office of the European Union.

- Eurofound (2017b). *Exploring Self-employment in the European Union*. Publications Office of the European Union.
- Gaeta, Lorenzo & Gallardo, Rosario (Dirs.) (2010). *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo*. Bomarzo.
- Gereffi, Gary (2020). *Global Value Chains and Development, Redefining the Contours of 21st Century Capitalism*. Cambridge University Press.
- Giachi, Sandro (2018). *Nuevas formas de relación entre ciencia e industria. Los centros de investigación colaborativa en el sistema español de I+D*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Hannoun, Charley (2019). “Entreprise dématérialisée”. En Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, Olivier Giraud & Frédéric Rey (Dirs.), *Les zones grises des relations de travail et d’emploi* (pp. 125-135). Teseo.
- Heery, Edmund & Salmon, John (Eds.) (2000). *The Insecure Workforce*. Routledge.
- Kalleberg, Arne (2000). Non-standard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341–65. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341>
- Koch, Max & Fritz, Martin (Eds.) (2013). *Non-Standard Employment in Europe. Paradigms, Prevalence and Policy Responses*. Palgrave Macmillan.
- Lanciano-Morandat, Caroline (2019). *Le travail de recherche. Production de savoirs et pratiques scientifiques et techniques*. Centre National de la Recherche Scientifique Éditions.
- Le Goff, Jacques (2019). *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*. Presses Universitaires de Rennes.
- Moore, Sian & Newsome, Kirsty (2018). Paying for free delivery: Dependent self-employment as a measure of precarity in parcel delivery. *Work, Employment and Society*, 32(3), 475-492. <https://doi.org/10.1177/0950017018755664>
- Naville, Pierre (1957). *De l’aliénation à la jouissance. La genèse de la sociologie du travail chez Marx et Engels*. Marcel Rivière.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping prospects*. International Labour Organization.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. OECD Publishing.
- Panteli, Niki; Rapti, Andriana & Scholarios, Dora (2020). “If he just knew who we were”: Microworkers’ emerging bonds of attachment in a fragmented employment relationship. *Work, Employment and Society*, 34(3), 476-494. <https://doi.org/10.1177/0950017019897872>
- Riesco-Sanz, Alberto (2016). Trabajo, independencia y subordinación. La regulación del trabajo autónomo en España. *Revista de Investigaciones Sociológicas*, 74(1), e026. <https://doi.org/10.3989/ris.2016.74.1.026>
- Riesco-Sanz, Alberto (2019). Self-employment and the transformation of employment relationships in Europe. En Amparo Serrano-Pascual & Maria Jepsen (Eds.), *The deconstruction of*

employment as a political question (pp. 149-178.). Palgrave Macmillan.

https://doi.org/10.1007/978-3-319-93617-8_7

Rolle, Pierre (1988). *Travail et salariat. Bilan de la sociologie du travail*. Presses Universitaires de Grenoble.

Schmidlechner, Lea; Peruffo, Eleonora; Rodríguez, Ricardo & Molinuevo, Daniel (2017). *Coordination by platforms. Literature review*. Eurofound.

Serrano Pascual, Amparo & Jepsen, Maria (Eds.) (2019). *The deconstruction of employment as a political question*. Palgrave Macmillan.

Supiot, Alain (1994). *Critique du droit du travail*. Presses Universitaires de France.

ALBERTO RIESCO-SANZ

Alberto Riesco-Sanz es Profesor Contratado Doctor en la Unidad Departamental de Sociología Aplicada de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid. En la actualidad investiga sobre el trabajo autónomo y las fronteras del trabajo asalariado en el proyecto de investigación FRONTREMP (<https://www.ucm.es/frontremp/>).

Referencia normalizada

Riesco-Sanz, Alberto (2021). Nuevas formas de empleo y transformaciones del trabajo. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 71-78. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.94>