

Riesco-Sanz, Alberto (2020) *Fronteras del trabajo asalariado*, Los libros de la Catarata, Madrid

*Fronteras del trabajo asalariado* es una recopilación de textos procedentes de las Jornadas Internacionales “*Fronteras del trabajo asalariado y nuevas formas de empleo*”, celebradas en Madrid a finales de enero de 2020. Los textos que lo componen se escriben, por tanto, en el excepcional periodo de confinamiento que comenzó en marzo de 2020. El denominador común de los textos es abordar las nuevas modalidades no convencionales de empleo que están cobrando forma en el capitalismo actual y que provocan una intensa heterogeneidad y variedad en el uso de la fuerza de trabajo. Estas nuevas modalidades impactan en la norma de empleo asalariado, que ve sus tradicionales fronteras y certidumbres alteradas y conforman un mosaico fragmentado de situaciones laborales atípicas que incluyen: el trabajo subcontratado, los contratos de trabajo *zero hours*, el trabajo dispensado por las empresas de trabajo temporal, el microtrabajo basado en el *crowdsourcing* y toda una gama de trabajo autónomo que cambia las lindes del modelo clásico de trabajo asalariado.

Pedro Riesco-Sanz, editor del libro, ha investigado en los últimos años sobre estas nuevas fronteras, dedicando su atención, sobre todo, al trabajo autónomo y a las transformaciones que este ha sufrido debido a los procesos de externalización en auge en los últimos treinta años. En *Fronteras del trabajo asalariado* el foco de formas de trabajo atípicas se amplía y Riesco se acompaña de un plantel excelente de representantes de la sociología del trabajo española y del ámbito francófono. El libro se abre con una breve introducción en la que, sin embargo, cada palabra sirve para perfilar el tema de estudio, su contextualización y los principales interrogantes que se plantean. Un tema complejo, en el que destacan las nuevas formas de agenciamiento de mano de obra concebidas por un capitalismo liberado de sus viejos límites del asalariado; con sus empresas difuminando también sus fronteras, desvinculándose de sus compromisos con el mundo asalariado y forjando una masa cada vez más amplia de *trabajadores sin empresa*.

Las nuevas fronteras de la empresa no se desvanecen solo por el lado de la desconcentración de sus funciones y por la emancipación del *ancien régime* del trabajo asalariado, sino que se hacen más complejas al fusionarse con una gama de nuevos actores y procesos que van desde las nuevas relaciones de la empresa con las administraciones públicas, las cámaras de comercio, los centros de investigación, las fundaciones, el sistema financiero o las intrincadas redes de la logística, entre otros. A estas metamorfosis empresariales que configuran el nuevo ecosistema productivo se dedica el conjunto del libro.

La exhaustiva lista de interrogantes que Riesco plantea en la introducción constituye una completa agenda de investigación sobre los cambios en las formas de empleo a las que el libro trata de aportar respuestas. Hay que añadir que la mayoría de las contribuciones que lo componen son investigaciones sobre el terreno, que

presentan resultados basados en recogidas de datos y análisis de casos concretos. Esta orientación hacia la investigación aplicada aporta al libro un valor añadido a la hora de verificar los grandes procesos y tendencias que ha teorizado la sociología del trabajo en estos últimos años.

El libro se compone de cinco grandes apartados donde se distribuyen los trece artículos reunidos. El primer apartado aborda el papel de los trabajadores autónomos y de los estatutos híbridos de empleo en las nuevas fronteras del trabajo. En los cuatro artículos que lo componen, laten preocupaciones comunes. La primera es la confirmación de los procesos de externalización y subcontratación como generadores de nuevas formas de empleo. El caso de la industria cárnica, que se recoge en el texto del propio Riesco, evidencia el profundo impacto de la subcontratación en este sector, que reposa en una red de cooperativas de trabajo asociado que supone el 20% de la mano de obra del sector. Un espacio de falsos trabajadores autónomos ocupado además en las labores más duras de matanza y despique de las que las grandes empresas se desprenden.

La segunda preocupación es la precariedad y la incertidumbre que se genera en estos procesos de subcontratación. Recojo las imágenes ásperas del artículo de Pablo López Calle, que nos ofrece la urdimbre formada por la combinación entre logística, poder empresarial y trabajo precario a través de un estudio de caso de corte etnográfico sobre los transportistas que trabajan en torno del puerto holandés de Rotterdam. López Calle repasa la ingeniería contractual que rodea a los trabajadores de la última milla, sobre ellos se soporta el modelo de entrega en 24 horas. Este funciona a costa de una alta tasa de precariedad que, además, se está armonizando en todo el mundo capitalista al ritmo de expansión del comercio electrónico y del flujo global de mercancías. La aparentemente civilizada Holanda funciona no solo como paraíso fiscal, sino también como paraíso laboral para las empresas, que pueden acceder a una mano de obra a la carta, compuesta por camioneros precarios, trabajadores desplazados sometidos a trata por empresas de trabajo temporal que expolían los apretados salarios de esta mano de obra.

La logística adquiere una importancia estratégica a la hora de definir la creación de valor en las empresas que están ejerciendo fuerza sobre las fronteras del trabajo asalariado. Por ello, en el libro se hace referencia a ella en diferentes capítulos. La logística es la pieza clave que sustenta el modelo *just-in-time* y de externalización y, por su interés estratégico, se convierte en espacio de innovación de nuevos estándares asociados a la producción, renovación de formas de transporte y de contratación de trabajadores. Los últimos datos del Banco Mundial, relativos al tráfico mundial de contenedores, indican que se transportaron 800 millones en 2018. La longitud media de un contenedor es de 6 metros. Si pusiéramos en línea recta esta ingente cantidad se podría dar 120 veces la vuelta a la circunferencia del planeta, se podría recorrer 12 veces la distancia que nos separa de la luna. Esta sorprendente cantidad de contenedores, repleta de mercancías, no se mueve sola es apilada en puertos y almacenes, distribuida por corredores internacionales y entregada a domicilio por una ingente mano de obra cuyas condiciones de trabajo empeoran alarmantemente.

El segundo gran apartado del libro se dedica al capitalismo de plataforma y las modalidades de empresa que lo caracterizan. Los tres artículos que forman este apartado comparten un diagnóstico sombrío sobre la evolución del trabajo en el capitalismo de plataformas. El apetito externalizador de las empresas y el cambio tecnológico se han aliado para ofrecer nuevos modelos de negocio y nuevos usos de la mano

de obra que pivotan sobre la idea de plataforma. Las empresas-plataforma intermedian entre las empresas clientes, que demandan un servicio, y los trabajadores que se ofrecen para hacerlo. La novedad de estos procesos tecnológicos ha abierto un campo de negocios donde las regulaciones van por detrás del poder de las empresas-plataforma para sobrepasar los actuales límites jurídico-laborales, para controlar las lógicas del mercado. En la práctica, las plataformas permiten al sistema empresarial, que demanda externalización, tener acceso a una especie de enorme plantilla global, o ejército de reserva, de trabajadores dispuestos a cubrir sus necesidades, pero sin tener que contratarlos laboralmente.

Los artículos de este apartado exploran diferentes tipos de trabajo, de mayor y menor cualificación, en las plataformas, que dan lugar a nuevas taxonomías laborales: el microtrabajo, el trabajo *freelance online*, o los trabajos gestionados por algoritmos que incluyen una parte de trabajo presencial del trabajador. La nota común de estas variedades de trabajo en plataformas es una precariedad compuesta por los viejos retales precarios de los bajos salarios, la intermitencia en los ingresos o la extensión de los horarios, a los que se añaden los nuevos rasgos precarios que este tipo de trabajo remoto conlleva: competitividad extrema; escasa oferta; necesidad de atención permanente a dichas ofertas; intensificación del trabajo y penetración en la vida personal; empeoramiento de la salud de los trabajadores; gestión arbitraria de los algoritmos que manejan estas empresas; evaluación tiránica y obligación de cuidar una imagen atractiva de sí mismo, que sirva al trabajador como marketing para hacerse una cartera de clientes.

Además de esta lista de precariedades, los artículos de esta sección sacan a la luz tres debates sobre los que pivotará la futura investigación en este campo del capitalismo de plataforma. El primero es la invisibilización de las empresas, cuya vocación es esquivar el contrato de trabajo asalariado. Relacionado con este proceso, el segundo debate es el de la invisibilización del trabajo. La plataforma convierte, progresivamente, el trabajo en una abstracción incorpórea, como si no fuera realizado por seres humanos, sino por fuerzas tecnológicas organizadas por las empresas. Por ejemplo, el paquete de Amazon que llega a casa, del cual ignoramos la cantidad de trabajo que hay detrás. Realmente, Amazon aparece como el artífice de ese milagro que es llevarte algo desde el otro extremo del mundo a la puerta de tu casa. Con estos procesos, el trabajo, la capacidad humana productiva, parece haber desaparecido y sobresale la máquina o la logística como protagonistas en la producción de la mercancía y la riqueza. El trabajo humano concreto pierde protagonismo en la producción. El tercer debate, igualmente interconectado con los anteriores, es el de los cambios en las relaciones laborales, en la representación sindical y en los conflictos en torno al trabajo que trae el capitalismo de plataforma. Estos tres debates encuentran en los diferentes artículos del libro un tratamiento atento, novedoso y prospectivo, acorde al desarrollo actual del estado de la cuestión en este tema.

La tercera parte del libro busca otros protagonistas distintos a las empresas en cuanto a la creación de riqueza y a la conformación de redes productivas complejas. Se trata de los organismos de investigación, las universidades y los sistemas de prácticas en empresas. Todos ellos, fusionados con las empresas, contribuyen también a desplazar las fronteras del trabajo asalariado. El primero de los tres artículos incluidos en esta tercera parte se dedica a los organismos de investigación. La socióloga francesa Caroline Lanciano desarrolla el concepto de dispositivo social unificado de investigación, que le sirve para encontrar espacios de fusión entre el mundo aca-

démico y el mundo de la industria. En estos espacios, se mueven figuras híbridas en las que investigadores universitarios trabajan por proyectos para el mercado de productos de investigación o crean empresas de base universitaria y, por otro lado, cuadros de empresas trabajan en red con unidades universitarias de investigación. Estas coaliciones y sus espacios intermedios presionan sobre las fronteras tradicionales del trabajo de investigación.

El segundo ejemplo de nuevos actores que renuevan las formas de producir lo encontramos en el artículo de Jorge García, que presenta el papel de los parques científicos y tecnológicos, espacios donde se materializa la hibridación comentada en el párrafo anterior, donde se crean redes y se combinan distintas formas de empleo y figuras contractuales -falsos autónomos, emprendedores y asalariados *sin empresa*-. En estas modalidades, el personal está cada vez menos adscrito a unidades productivas determinadas. El trabajo por proyectos, tan extendido en las universidades y centros de investigación, instala la precariedad y la inestabilidad de los investigadores jóvenes en el corazón del sistema de investigación. Cuando el proyecto acaba, es fácil que ninguna de las instituciones participantes se vea incentivada a estabilizar al personal contratado. Nada más que a estas instituciones, que disfrutaban de una amplia flexibilidad inscrita en la lógica estructural del proyecto, cuya fecha de inicio y conclusión están determinadas de partida.

El tercer y último de estos nuevos actores son los sistemas de prácticas en empresas. Este sector en expansión capta para las empresas el valor del trabajo cualificado de los jóvenes bajo el modelo de un intercambio desigual de trabajo gratuito por una supuesta acumulación de experiencia laboral. La ambivalencia de la figura del becario o del estudiante en prácticas proyecta una indefinición en sus fronteras laborales: los estudiantes en prácticas no son reconocidos como trabajadores, pero han de trabajar para aprender. Realizan trabajo real sin apenas remuneración, tan solo con la remuneración simbólica de acumular curriculum. Los sistemas de prácticas puestos en marcha en el partenariado universidad-empresa se acompañan de un aparato propagandístico que difunde la idea de las prácticas como la llave del empleo. Esta zanahoria hace que las prácticas sean deseadas, hasta exigidas, por los estudiantes o recién graduados, que participan confiando en la promesa-esperanza de que las prácticas se conviertan en un contrato al final del camino. Muy frecuentemente, la precariedad, la picaresca empresarial y la mediocridad de la calidad de los contenidos se imponen. Para algunas empresas, las prácticas aseguran su subsistencia al no tener que ampliar la plantilla y los costes laborales. En el sector de las talentosas e innovadoras *startups*, muchas de estas empresas despegan apoyándose en la masa interminable de jóvenes en prácticas que se van sucediendo año tras año. El modelo de las prácticas está creciendo en complejidad y comienza a ser, en sí mismo, un sector muy rentable gracias al *stage business*, un negocio que vende a los graduados cursos de formación disfrazados de prácticas; periodos de prácticas “de calidad” a cambio de dinero, o sistemas de mentoría, *coaching* para mejorar la empleabilidad. Por otro lado, además de las anteriores ventajas materiales, las prácticas son también un vivero de difusión del estilo empresarial, que los jóvenes asimilan como un contenido técnico-profesional.

La cuarta parte del libro atiende a la cuestión de género e incluye un único artículo, firmado por Carlos Prieto, que actualiza algunos rasgos del inagotable debate sobre las desigualdades laborales de género. Una prueba reciente de la persistencia de estas desigualdades se encuentra en las fechas recientes del confinamiento, donde

las mujeres se han vuelto a ocupar de la mayoría del trabajo doméstico, incluso con los cónyuges encerrados en casa, sin la excusa, esta vez, de que no podían realizar las tareas domésticas por estar fuera de casa trabajando. Las cifras de desempleo más recientes de la encuesta de población activa recogen ya una incidencia mayor del desempleo entre las mujeres y, sobre todo, en las muy feminizadas y perjudicadas ramas de la hostelería, los empleos de comercio y los pequeños negocios autónomos-. Un 80% de los ERTES se acumulan en el sector servicios, donde las mujeres tienen más presencia. Si, como se puede observar a lo largo del libro, las fronteras del trabajo asalariado se difuminan rápidamente, no parece que ocurra lo mismo con las fronteras de las desigualdades de género, que parecen tener una estabilidad inquebrantable.

En la quinta y última parte, encontramos dos artículos que funcionan como conclusiones del libro, pero que bien podrían haber cumplido también el papel de introducir y contextualizar los debates tratados. Mateo Alaluf y Pierre Rolle, los dos autores de los artículos, cuentan con una larga trayectoria en la sociología del trabajo, que ponen al servicio del libro resumiendo los principales juegos de fuerzas que están presionando sobre las fronteras del trabajo asalariado. Estos autores ponen el acento en el tránsito de un asalariado dependiente del Estado, las empresas y los sindicatos, a un asalariado sin empresa, sin clase y sin organizaciones sindicales. Las relaciones de fuerzas favorables a las empresas a lo largo del neoliberalismo han permitido a estas invisibilizar el trabajo y los sindicatos y funcionar como *nudos de contratos*, lo que les permite desconcentrar funciones y sufrir menos resistencias que el factor trabajo había opuesto tradicionalmente a lo largo del salariado. Avanzamos hacia una resistencia muy debilitada y sin sujeto histórico que fije las fronteras del trabajo.

El mundo del trabajo ha vivido en los últimos 30 años sacudidas intensas: ha sido precarizado, deslocalizado, externalizado, subcontratado, digitalizado, robotizado, uberizado, plataformizado, algoritmizado, geolocalizado, monitorizado y desregularizado en prácticamente todas sus esferas. El trabajo ha perdido una parte considerable de su dimensión colectiva y se ha desplazado al ámbito más individual, personal. La revolución no se asocia hoy a la clase trabajadora, sino al mundo de las empresas *startup* y su innovación de ruptura, que parece haberlas convertido en el sujeto histórico que marca las nuevas fronteras. El libro de Riesco es una contribución imprescindible para recorrerlas y poder contar con más argumentos sobre el futuro de la relación salarial y su sustitución por nuevas formas de trabajo autónomo, freelance, donde se debilita la relación salarial y se impone la relación comercial.

Antonio Santos Ortega  
Dpto. Sociología y Antropología Social  
Universidad de Valencia