

El empleo y el análisis del empleo: una propuesta desde la teoría de la movilización laboral

Juan Salvador León Santana*

«He propuesto una hipótesis general para explicar la complementariedad de lo que ocurre sobre un eje de integración por el trabajo (empleo estable, empleo precario, expulsión del empleo) con la densidad de la inscripción relacional en redes familiares y de sociabilidad (inserción relacional fuerte, fragilidad relacional, aislamiento social). Estas conexiones califican zonas de diferente densidad de las relaciones sociales: zonas de integración, zonas de vulnerabilidad, zona de asistencia, zona de exclusión o más bien de desafiación. Pero no se trata de correlaciones mecánicas, puesto que una valencia fuerte en un eje puede apuntalar la debilidad en el otro (por ejemplo, el «pobre vergonzante» y el vagabundo: uno y otro están fuera del trabajo, pero el primero se encuentra completamente inscrito en la comunidad, mientras que el segundo carece de lazos sociales»

(Castel, R. 1997: 418).

En este artículo se presentan los aspectos centrales de una propuesta teórica y metodológica que denominamos *Teoría de la movilización laboral*, con el fin de estudiar los procesos sociales de asignación laboral. Se trata de descubrir qué sujetos y con qué capitales o vínculos sociales presentan más posibilidades de conectar con determinadas redes de puestos de trabajo de un tejido empresarial. Dicho de otro modo, el objetivo de este artículo es dar una respuesta a las siguientes preguntas: ¿Qué es un contrato laboral en términos sociales?, ¿qué procesos tienen lugar en su configuración? y ¿qué razones explican las distintas formas de contratación laboral por parte de las empresas? En definitiva, se trata de diseñar una metodología para el estudio de la construcción social del empleo que tenga presente las múltiples incrustaciones del empleo en la estructura social.

Con el concepto *contrato laboral o contrato de trabajo* se alude a la relación social que se establece entre una empresa y un trabajador. Si bien este término presenta un contenido eminentemente jurídico, aquí se le da un sentido más socioeconómico como elemento central de la sociología del empleo. Esta acepción define el momento preciso del encuentro entre el empresario y el trabajador –el instante de la

circulación de la mano de obra—, expresión de un proceso en el que se institucionaliza la relación salarial y que contiene buena parte de los signos para explicar la posición profesional y social de un sujeto.

Esta propuesta está diseñada pensando en una estructura social en la que predominan las relaciones de producción capitalistas; en ella la contratación laboral de un *sujeto* como trabajador, presupone un ejercicio de selección de una *técnica de producción* para lograr un *producto*. Estos tres elementos están siempre presentes en la actividad económica capitalista. Ahora bien, sus posibilidades de combinación son muy elevadas en una estructura social con una amplia diversidad de normas sociales y económicas. La *teoría de la movilización laboral* analiza los aspectos de construcción social que presenta el empleo, desde el reconocimiento de esas normas con sus campos y leyes y, teniendo en cuenta la posición social de los sujetos.

En este contexto, la empresa puede ser definida como un proyecto de valorización que relaciona un producto con un modo de producir. La calidad de esta relación vendrá señalada por la *productividad del capital*. Así, la elaboración del producto implica una serie de procesos que hacen el *contrato laboral*: en primer lugar, las relaciones del *producto* con el *contrato*, expresado en otros términos los requerimientos cualificacionales que remiten a redes escolares, institucionales y/o profesionales; y en segundo lugar, el *actor* concebido como anterioridad, es decir, su génesis en las redes sociales que de alguna manera preexisten a la gestión económica. De este modo la contratación laboral informa de la conexión de las redes sociales con la red técnica de puestos de trabajo de la empresa, los dos tipos de redes se producen y reproducen mutuamente. Por lo tanto, para esta perspectiva la asignación laboral adquiere especial relevancia y se convierte en el objeto de estudio de la movilización laboral. Ésta presupone:

1. Conocer la estructura social en tanto que producción social de los actores que pueden movilizarse.

2. Analizar la estructura de puestos de trabajo de una economía como red técnica en la que se aplican dichos actores. La entrada de la fuerza de trabajo en la empresa marca el inicio de la relación salarial y puede ser estudiada a

partir de los indicadores de empleo. Por ello decimos que la movilización laboral se centra en las relaciones sociales constituidas por el empleo, y no en el análisis cuantitativo de las relaciones mercantiles que dichos indicadores ponen de manifiesto.

En definitiva, el objetivo de este artículo es tratar el objeto de estudio *empleo*, como una *cuestión social*, analizada a partir del contrato laboral, desde una morfología socioeconómica que se denomina movilización. Con ella se pasa del concepto *mercado* al de *red* para analizar los signos del contrato laboral y proceder a identificar las condiciones de posibilidad frente a un contrato laboral para un trabajador potencial. Con el contrato laboral tiene lugar una producción y organización de signos que nos sitúa ante diferentes formas de movilización laboral. Esta metodología hace posible reconocer analíticamente lo económico y lo social, la *estructura* como construcción lógica y la *red* como situación real.

Antes de proponer la metodología concreta de la movilización laboral, se presenta una delimitación amplia del empleo como objeto de estudio a partir de unas argumentaciones teóricas y metodológicas que ponen de manifiesto la necesidad de desarrollar una teoría sociológica sobre el empleo.

1. El empleo: objeto, acción y significación

En este apartado nos planteamos la necesidad de una nueva morfología económica para estudiar el empleo, ante las lagunas y deficiencias que presentan tanto la teoría económica convencional como la marxista. Por ello nos preguntamos ¿qué teoría del conocimiento y qué lógica interpretativa debemos seguir para diseñar una sociología del empleo?; ¿cuál debe ser el objeto de estudio de una sociología del empleo? y ¿cómo estudiar la contratación laboral?

Comenzamos con una apuesta por definir el concepto *empleo* a partir de una teoría del signo concreta y de una lógica social e interpretativa que opera en analogía con ella. A continuación recurrimos al comentario de la

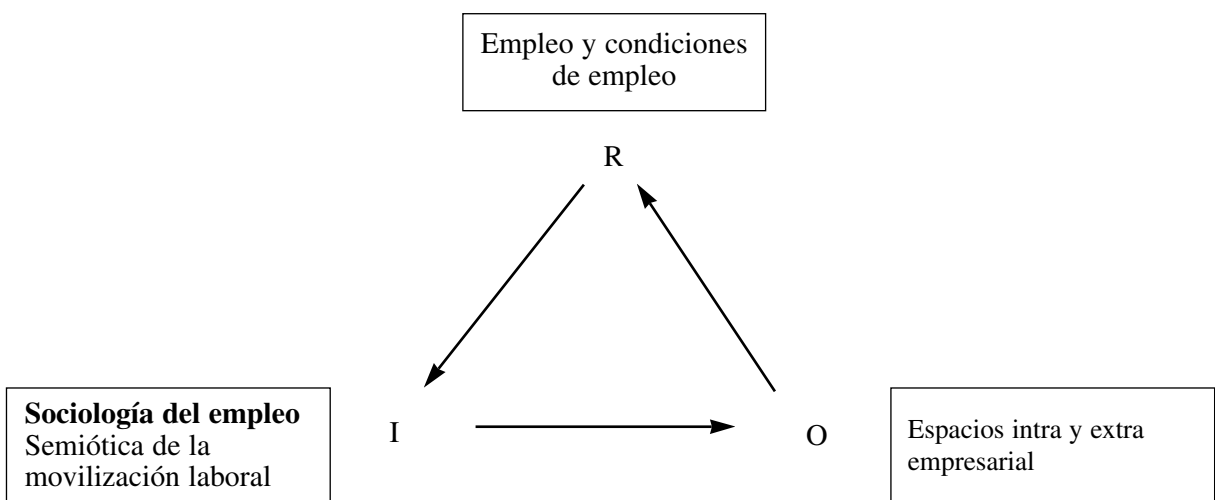
obra de Maruani, defensora de la pertinencia de la sociología del empleo, de su carácter de construcción social y de categoría social clave. Para proseguir con unas acotaciones prácticas sobre el objeto de estudio empleo antes de pasar a describir los modos de empleo o formas de estudiar la contratación laboral.

Tradicionalmente, el estudio del empleo se ha asignado al campo científico de la economía y su problemática se aborda desde el punto de vista del mercado. Sin embargo, la concepción del empleo que aquí se propone alude a las condiciones de circulación de la mano de obra y a la producción o generación de la fuerza de trabajo, a la empleabilidad, rescatando el carácter político, cultural, socioeconómico de las relaciones de empleo con un enfoque teórico metodológico abierto a los protagonistas de dichas relaciones, y no delimitado por el individualismo, la idea de mercado y de elección racional que propone el método economicista imperante en la economía e incluso en las ciencias sociales en general.

«La producción del trabajador no es la producción de trabajo natural más la producción de signos que hacen ver al trabajador como relación social; la producción

de fuerza de trabajo se convierte en sí misma en interpretación económica de la identificación que hace el signo en tanto que contrato» (Centi, 1991: 152).

Por tanto, la lógica de esta interpretación económica consiste en una valoración de las redes sociales en clave económica; con lo que se puede afirmar que los signos del contrato producen la fuerza de trabajo. Con mayor rigor epistemológico, se parte de una propuesta semiótica basada en el estudio de las relaciones entre tres elementos que nos permiten hacer una lectura sociológica del empleo. Estos elementos son los tres componentes del signo: el *objeto*, que en la actividad económica equivale al *producto* y como referente material nos remite al *espacio intra y extraempresarial* asociado al proceso de trabajo. El *representamen*, como signo intermedio, que en nuestra teoría equivale al *contrato* y se expresa en el *empleo y las condiciones de empleo*. Por último, el *interpretante*, que constituye la conceptualización propia de una *sociología del empleo*, que de una forma directa a partir de los signos del contrato nos descubre los comportamientos, las acciones y las motivaciones de los sujetos en la circulación de la fuerza de trabajo.



Con esta analogía entre la teoría del signo en Peirce ¹ y la lógica social e interpretativa de la movilización laboral se busca presentar las bases de una nueva morfología económica, en un intento por clarificar qué y cómo estudiar los procesos de asignación laboral.

En este contexto, estudiar la producción de la fuerza de trabajo y su contratación requiere partir de sus elementos constitutivos, es decir, de los signos e indicadores que permiten distinguir la parte de la realidad que nos interesa de su sombra y así tener en cuenta lo social. «Producir una fuerza de trabajo es producir unos signos que se revelan funcionales al uso económico. Ahora bien, esos signos, o su observación, son muy diversos y particulares» (Centi, 1991: 150). Éstos son los fundamentos esenciales de una nueva visión metodológica para abordar el estudio de las relaciones de empleo, que abre su campo de acción en función de las particularidades que los signos del contrato adquieren en cada momento, interpretando las múltiples posibilidades de lo socioeconómico. Los signos del contrato incluyen tanto variables e indicadores concretos como los procesos de identificación, selección y reclutamiento de la mano de obra.

Por otra parte, en un plano más general, el interés en la construcción del empleo como objeto de estudio que exprese la producción y la circulación de la fuerza de trabajo, está motivado por su potencialidad como *fenómeno social total* para explicar en buena medida el acceso de la población a los recursos materiales y sociales en la sociedad capitalista y sus mecanismos de legitimación. El carácter de totalidad del objeto de estudio *empleo* alude a la necesidad de integrar una multiplicidad de esferas de la realidad social, tanto en el plano horizontal de las relaciones de valor como en el vertical de las relaciones jerárquicas, a fin de confeccionar conceptualmente «un sistema que reproduce el sistema que estructura la realidad social».

En este sentido, una teoría sociológica sobre el empleo supone una nueva lectura social de conceptos e indicadores ya existentes, una reconceptualización de los mismos para comprender y reconocer la contratación laboral, a partir del reconocimiento de (el dominio de) las relaciones sociales que se expresan en la relación salarial. Para ello se requiere una lectura sociológica de las categorías socioeconó-

micas a partir de sus efectos y consecuencias sobre la vida y las relaciones de los sujetos y no desde la lógica del Estado o del análisis económico convencional que da lugar a las estadísticas laborales. Es decir, se debe interpretar la manera en que estas categorías clasifican y estructuran las relaciones socioeconómicas de la población (Roquero, 1991).

En consonancia con esta visión, desde el paradigma interpretativo de las relaciones de género, Maruani apuesta por la búsqueda de un espacio en las ciencias sociales para la sociología del empleo. Así, presenta la necesidad de una sociología del empleo considerando las relaciones de valor y de fuerza en el campo de la *sociología feminista*. Esta autora afirma que, si bien en la sociología del trabajo se han introducido la división sexual del trabajo y el trabajo doméstico, esta especialidad científica no se ha abierto a las cuestiones del empleo que permitan plantear la división sexual del empleo como relación social entre sexos.

«El acceso al empleo, la capacidad de mantenerse en el mercado de trabajo, ¿no son acaso desde hace un tiempo uno de los ejes de la distinción masculino/femenino? El reparto sexuado de las formas de empleo ¿no es acaso hoy una de las líneas de fractura esenciales entre hombres y mujeres? El estatus que procura el hecho de tener un empleo, ¿no está acaso en la base de las relaciones de poder entre hombres y mujeres?» (Maruani, 1988: 73).

Esta cita expresa las diferencias entre sexos desde el punto de vista de sus relaciones de fuerza y pone de manifiesto el peso de las diferentes posiciones en la estructura social a la hora de participar en las actividades económicas ².

De este modo, se advierte cómo los signos que expresan la posición de los sujetos en el espacio de la circulación de la mano de obra nos remiten a la producción y al consumo –generación y aplicación– de los actores y, al mismo tiempo, hacen posible apreciar en el campo de las relaciones socioeconómicas la *explotación* como *fenómeno social total*. Así, podemos tener constancia del carácter de *totalidad* del fenómeno empleo.

Entrando en la delimitación específica del objeto material de estudio empleo, y con la

intención de abordar sistemáticamente su complejidad, hacemos tres acotaciones: 1) prestar atención a las pautas legales de contratación, es decir, a la normativa jurídica sobre los contratos, 2) estudiar las conexiones entre las condiciones de empleo y las categorías de la población movilizada, o entre los modos de empleo y las fracciones de clase social y, 3) analizar los procesos que enlazan los modos de empleo con la estructura social o, más concretamente, las imbricaciones de la movilización laboral con la reproducción social.

La primera acotación puede ser llevada a cabo desde los distintos signos que definen la contratación laboral a partir de la normativa contractual legal vigente. Dicha regulación legal marca los límites o las fronteras de la práctica empresarial en la producción y circulación de la fuerza de trabajo y constituye un referente jurídico y estadístico de primera magnitud que define las condiciones de empleo de un espacio determinado.

Estos límites o fronteras legales de la contratación laboral sirven para definir el empleo tanto a escala global, desde las estadísticas laborales, como en la práctica cotidiana, desde la gestión empresarial de la fuerza de trabajo, dándonos una idea de su cantidad y calidad, de la extensión de la relación salarial y de los principales rasgos que la caracterizan. Las fronteras de los signos del contrato posibilitan conocer las relaciones sociales de empleo.

El espacio de la contratación laboral se construye con unas pocas variables, fácilmente combinables: tipo de contrato, duración, jornada, forma de pago, categoría, funciones y variables sociodemográficas como la edad, el sexo, la residencia, etc. con una gran repercusión sobre la vida y los proyectos de las personas. En la sociedad capitalista siempre ha existido un amplio abanico de posibilidades jurídicas y sociales de contratación pero a partir de la crisis de los setenta se ha incrementado su diferenciación cualitativa y se ha profundizado en su cuantificación estadística, con lo cual, se expande un campo de interpretación socioeconómica de gran magnitud.

Una segunda acotación o delimitación más general de este objeto de estudio alude a sus dimensiones sociológicas, es decir, se centra, en primer lugar, en el estudio de las conexiones entre las condiciones de empleo y las categorías de la población movilizada —hombres,

mujeres, jóvenes— que dependen de la posición de la fuerza de trabajo en la estructura social, de la valoración y el significado de estas posiciones sociales y de la dinámica del empleo en la sociedad.

En la literatura socioeconómica de las últimas décadas se recoge una redefinición de la mayor parte de los conceptos que se utilizaron durante el denominado período del *pleno empleo*. Así, la actividad, el empleo, el trabajo, el salario, la formación, etc. adquieren nuevas formas y significados en la denominada *sociedad de la actividad*. Por lo tanto, se hace necesario ampliar el campo del empleo a aquellos signos de la población funcionales para el uso económico, a fin de incrementar su potencialidad explicativa y poder entender los vínculos de las condiciones de empleo con las distintas posiciones sociales.

En este sentido, se comparte con Maruani la necesidad de estudiar la evolución de las condiciones de empleo como «una construcción social en el sentido de que se trata de asignar ciertas categorías de mano de obra a ciertas formas de empleo en función del estatus social, del sexo y del estado de la correlación de fuerzas asalariados/sindicatos/dirección. Una construcción inestable también, que varía de acuerdo con la historia local, las relaciones sociales en la empresa, el nivel de empleo, etc.» (1988: 79). De esta forma, se da un paso más al situar «el empleo en el centro del análisis sociológico» partiendo de «la idea según la que el estatus en el empleo estructura el estatus en el trabajo y contribuye así a la definición del estatus social, de la estratificación y de las clases sociales» (Maruani, 1993: 53).

Desde esta afirmación en su sentido pleno, se convierte la institucionalización de la relación salarial en la *relación social básica* de la sociedad capitalista, que concentra en los signos y elementos constitutivos del contrato laboral no sólo el rango del trabajador, sino también buena parte de su posición en la estructura social. Pero, la potencialidad del empleo para definir la posición social de un sujeto dependerá de la estructura de relaciones entre todas las propiedades pertinentes para definir dicha posición. En este sentido, hay que separar analíticamente las imbricaciones entre las relaciones de empleo y las clases sociales para comprender sus procesos de determinación mutua.

Por otra parte, en el seno de las empresas, en las relaciones en la producción, las distintas modalidades de contratación contribuyen a definir las posiciones sociales intraempresariales. Por ello decimos que la desestabilización³ del empleo origina múltiples desigualdades en el seno de la empresa y mediatiza las relaciones⁴ sociales en su interior. «Los diferentes estatus de empleo segmentan y jerarquizan los estatus en el trabajo» (Maruani, 1993: 55).

Por último, hacemos una tercera acotación que alude directamente a la interpretación y la significación del empleo. Se trata de analizar ¿cómo se vinculan los modos de empleo con la estructura social? Para ello se estudian los procesos de significación que muestran la imbricación de la movilización laboral con la reproducción social. Podemos ilustrar con un ejemplo la significación y trascendencia del empleo en la producción/reproducción social. Una lectura de las políticas y la gestión del empleo —entendidas como los procesos de selección y contratación de personal tanto públicos como empresariales— evidencia la distribución de las múltiples *formas de empleo* entre las diferentes *categorías de mano de obra* y permite advertir cómo dicha distribución puede contribuir a «perpetuar» las posiciones sociales. Las políticas públicas de empleo son, entre otras cosas, actuaciones orientadas a gestionar a la población activa, a establecer sus límites y a revisar su conceptualización⁵. Se puede afirmar que en cierto sentido buena parte de esta gestión se orienta a regular la distribución social del desempleo. De esta forma, se va conceptualizando una nueva *población activa oficial* que mediante las *nuevas formas de empleo* puede incluir a sujetos antes inactivos o sumergidos laboralmente. En consecuencia, la ampliación de las fronteras de la contratación laboral legal puede convertir en empleo legal actividades que rompen con la norma básica de garantizar la supervivencia de quienes las desempeñan, contratos por horas, a tiempo parcial, a través de empresas de trabajo temporal, etc.

El deterioro del empleo se enmarca en una estructura de clases y una lógica social que jerarquiza y segmenta a los sujetos por edad, sexo, residencia, clase, etnia y refuerza algunas pautas de reproducción social. «Así las políticas de empleo se apoyan en diferencias sociales preexistentes que contribuyen a

perpetuar, reforzar o redefinir» (Maruani, 1993: 58).

Desde la concepción de la *teoría de la movilización laboral*, el trabajo/empleo es un elemento central para determinar la posición de los sujetos en la estructura de clases. Las distintas formas de acceso al empleo, es decir, la movilización laboral enfrenta a categorías, grupos y fracciones de clase que se diferencian por su capacidad para movilizarse, por las formas de empleo que *poseen* a las que tienen más posibilidades de acceso de acuerdo con su patrimonio global. Las relaciones de fuerza entre los distintos grupos sociales, expresadas mediante múltiples relaciones sociales, son las que establecen las fronteras cambiantes y móviles del derecho al empleo. Al mismo tiempo, el desigual derecho al empleo y su desigual distribución contribuyen a construir las jerarquías sociales, «a producir, mecanismos de segmentación, segregación y de exclusión». La lógica social que regula el campo del empleo es producto de las luchas sociales y, simultáneamente, la lógica social del empleo constituye uno de los pilares de la jerarquización social.

Por último, al hacer descansar sobre los signos del empleo el poder explicativo de la movilización de la fuerza de trabajo, se puede caer en reducir la propuesta teórica al momento de la circulación. Para evitar este reduccionismo se intentan articular de forma cohesionada estas tres acotaciones del objeto de estudio empleo, a partir de la propuesta metodológica de una nueva morfología económica. Por lo tanto, se hace necesario argumentar la presencia de redes o formas de movilización como un proceso social más complejo, del cual el empleo es un momento, cuyo sentido depende del modo de gestión económica dominante. En los próximos epígrafes nos centramos en ese proceso.

2. Modos de empleo: la circulación de la fuerza de trabajo

En este apartado nos preguntamos ¿qué procesos nos permiten explicar que los bienes y servicios tengan

valor? y ¿cómo se genera el valor de un producto en la sociedad capitalista? Se trata de unas argumentaciones lógicas y generativas alejadas de los planteamientos de la economía política dominante. Por tanto, se aborda sólo metodológicamente el problema del valor con el fin de comprender la gestión o regulación capitalista y, particularmente, ¿cómo circula la fuerza de trabajo, de qué formas es posible contratar laboralmente a un sujeto en las relaciones de producción capitalistas?

Dicho con otras palabras, vamos a estudiar las condiciones de realización del valor en el caso de la circulación de la fuerza de trabajo. Esta sociología del empleo estudia la contratación, una vez producido el encuentro entre empresario y trabajador, mediante el examen de la forma general o estructura social. Su estudio a posteriori expresa la conciliación o correspondencia de la productividad del capital y la del trabajo. Esta sociología presenta, a nivel teórico-metodológico, distintas formas de movilización o modos de empleo, que señalan las condiciones de circulación de la fuerza de trabajo, tomando como punto de partida la relación entre un actor –red social– y un proceso de trabajo –red técnica–, mediante un proceso socioeconómico de valorización.

Este epígrafe presenta una descripción sobre la gestión o regulación capitalista, con el objeto de explicar las tres formas principales de movilización o modos de empleo: la *exterior*, la *contractual* y la de los *puestos de trabajo*. Debemos destacar que el carácter de construcción social de la contratación laboral se hace evidente en cada modo de empleo. En el modo de empleo *exterior*, que recibe este nombre porque el actor se reconoce por el producto. En la forma de movilización del *contrato*, denominada así porque recurre al proceso histórico-normativo de la relación salarial para reconocer al actor, y en el modo de empleo correspondiente a los *puestos de trabajo* que muestra a la empresa como *espacio total* que, en su gestión, realiza la operación de valorización que da lugar al empleo.

La descripción de estos modos de empleo es una matriz de posibilidades, cuya estructura lógica necesita de la investigación aplicada para determinar cuáles son los modos de empleo que se activan con mayor fuerza. Por ello se debe distinguir entre las formas lógicas

para el estudio económico y social del empleo y las pautas sociales que lo regulan.

2.1. EL EMPLEO EN LA GESTIÓN CAPITALISTA

Conviene recordar que la *teoría de la movilización laboral* se ha diseñado para el contexto de las relaciones de producción capitalistas. Constituye un entramado conceptual ideado para explicar la construcción social de la contratación laboral bajo las condiciones de realización o gestión capitalista ⁶.

Esta gestión tiene su origen en el concepto de *activación o activabilidad*. Siguiendo sus principios y su evolución, se puede conocer la forma de movilización dominante y las situaciones de empleo a que da lugar. La activación se estudia a partir de la red de objetos o productos elaborados en una sociedad, ya que, la génesis de una red social no se considera anterior a la red de objetos, sino que tiene lugar por el éxito de dicha red de objetos o mercancías. Por tanto, la activación se reconoce a partir de la producción de una serie de objetos, que probablemente circulen en un mercado económico. Las redes sociales en su lectura económica se generan por efecto de esta producción, ya que dichas redes con anterioridad a la gestión capitalista presentaban formas diferentes ⁷. Esta secuencia lógica resulta imprescindible para identificar la imbricación de lo social con lo económico.

Analizar la gestión capitalista desde la activación de una oferta de productos supone crear un social alineado sobre lo económico, pero no se debe olvidar que precedentemente lo económico está al lado de lo social, no es más que su prolongación. Con el advenimiento de la gestión capitalista y sus permanentes mutaciones, las redes sociales preexistentes son modificadas, dando lugar a las redes de movilización laboral que constituyen nuestro objeto de estudio. La simultaneidad y el mutuo condicionamiento de lo económico y lo social exigen la adopción de principios o axiomas para delimitar su análisis.

«La activabilidad no es producida por cambios de redes de objetos o por la reproducción de redes sociales sino por una mejor correspondencia entre redes

sociales y redes de objetos. Esta mejor correspondencia contiene la «movilidad del trabajo» pero este contenido se expresa, sin duda, más exactamente por la «movilidad de las redes de movilización». Los cambios de formas de movilización son inherentes a este tipo de gestión» (Centi, 1991: 117).

El reconocimiento de la gestión capitalista a partir una teoría de la regulación ⁸ permite analizar la contratación laboral desde una nueva perspectiva. Para ello conectamos los productos con los trabajadores en los tres momentos analíticos necesarios para comprender el valor ⁹: la exterioridad, la anterioridad y la posterioridad, no sólo desde su articulación lógica sino también y, sobre todo, desde su articulación socioeconómica.

El vínculo entre el producto y el actor, que para la economía política se expresa a través del signo moneda, existe con anterioridad bajo la forma de otros signos. Dicho vínculo incluye también relaciones no monetarias en las que se fundan las estrategias del capital, es decir, que explican la gestión capitalista.

Sin embargo, para la perspectiva económica convencional es exclusivamente desde la posterioridad –ex post– cuando el producto y el actor tienen un precio, en el momento en que ya se ha materializado el acto, o proceso de producción-consumo, el instante en que se evidencia el valor. Esta perspectiva sólo tiene en cuenta las *condiciones de realización* económicas de lo social. Pero, desde la posterioridad, también se pueden analizar las *condiciones de posibilidad* para la producción de objetos desde las redes sociales. Es decir, las diversas alternativas posibles para realizar el valor en una estructura social, las distintas posibilidades de organizar la producción desde las redes sociales que facilitan el descubrimiento del misterio del mercado, entender cómo se produce el valor. En definitiva, si se elimina de la forma capital la necesidad de construir un *contrato* a modo de signo que «une el actor al objeto», se imposibilita descubrir cómo se produce el actor-trabajador como posición en la estructura social.

Para superar esta situación se deben concebir el capitalismo y el capital económico, como generación de vínculos, de intercambios o de relaciones sociales que, a través del contrato

laboral, posibilitan conocer las posiciones y las disposiciones de los actores en las redes sociales. El contrato no es interpretado desde una visión exclusivamente mercantil, ni jurídica sino como pacto político, moral y social que relaciona grupos sociales y al mismo tiempo que valora o legitima algunas normas sociales, regula la distribución de los recursos materiales y sociales.

El contrato laboral, encuentro entre empleadores y asalariados, produce una multiplicidad de signos y da lugar a las diferentes formas de ser asalariado, explicando las diversas condiciones de formación de la relación del actor con el objeto. Es decir, las distintas formas de aparición del «trabajador» como sujeto. Desde la sociología del empleo estudiar la construcción de la contratación como la relación entre el actor y el objeto, es analizar la situación de las relaciones sociales de producción o el nivel de explotación en una sociedad determinada.

Para esta propuesta de sociología del empleo, el estudio del proceso de trabajo representa la síntesis de la producción tanto de los productos como del actor, en signo y en acto, es decir, en valor. Desde esta perspectiva al analizar el proceso de trabajo, una vez realizado el valor, se pueden reconocer las particularidades del contrato laboral, ya que, dicha síntesis supone la elección de la red técnica más productiva a través de la identificación del proceso de trabajo con el actor ¹⁰. La producción del actor efectivo, del sujeto económico, se funda en la productividad del trabajo y se explica con un nuevo concepto, el *valor de uso social* ¹¹, que mide la conciliación de la productividad del trabajo con la productividad del capital. Es decir, la contratación como proceso de valorización emerge de la combinación del valor de uso social del actor con el valor de uso social de la red técnica de puestos de trabajo. La manera concreta de realizar dicho proceso será la de una *forma de movilización* concreta.

Todo ello es así porque los signos, que vinculan a los actos y al actor, son extraídos de una lectura del proceso de trabajo, de la elección de una técnica y de la selección del actor supuestamente más productivas. La contratación laboral, concebida previamente según la lógica de los actores, antes de poner en práctica la actividad productiva, conecta entre sí la red técnica,

las redes sociales y la estructura social global para identificar, actualizar y seleccionar a los actores movilizados o movilizables.

2.2. LAS PRINCIPALES FORMAS DE MOVILIZACIÓN O MODOS DE EMPLEO

Ahora entramos en la parte más tecnológica de la propuesta, la que surge de la siguiente pregunta: ¿qué modos de empleo son factibles bajo la gestión capitalista? Se trata de explicar cómo se hacen los modos de empleo y cómo circula la fuerza de trabajo, ya que, las formas de movilización indican las condiciones de circulación de la fuerza de trabajo. Centi describe tres formas de movilización principales cada una de ellas con dos subformas secundarias. Éstas expresan las distintas combinaciones lógicas posibles para identificar las diferentes formas de presentarse de la contratación. Aquí nos limitamos a esbozar sus particularidades más generales atendiendo a la secuencia lógica de esta morfología caracterizada por las relaciones triádicas.

En cada *modo de empleo* se distinguen tres variaciones, como consecuencia de las opciones que permiten los distintos momentos analíticos: la exterioridad, la anterioridad y la posterioridad. En cada momento, una de las tres opciones representa el modo de empleo canónico o fundamental que da nombre a la *forma de movilización principal*. Así, tenemos: la *forma de movilización exterior* que se basa en la exterioridad, en la producción del actor exterior como trabajador individual, la centrada en la anterioridad que llamamos *modo de empleo del contrato* y la que se apoya en la posterioridad, el *modo de empleo puesto de trabajo*. Los diferentes modos de empleo se pueden explicar atendiendo a estas formas principales; sin embargo, cada una de ellas, en mayor o menor medida, está siempre presente en la contratación.

Con esta plantilla es posible estudiar la construcción social del empleo en cualquier ámbito tanto en una empresa concreta, como en una rama de actividad, o en una zona específica o para un sector de población determinado. La identificación de los signos pertinentes, para determinar la *forma de movilización principal dominante* es una cuestión técnica de producción de datos, de contrastación em-

pírica. Con la aplicación de esta tecnología se obtienen respuestas para las siguientes preguntas: ¿por qué se hace de determinada forma la contratación laboral?, y ¿cuáles son las concepciones y comportamientos de empresas y trabajadores de cara al empleo?

MODO DE EMPLEO EXTERIOR

El calificativo *exterior* procede del momento analítico que lo representa; la polisemia de este término refleja el espacio en el cual se configura esta forma de contratación. Este calificativo alude a la generación de un actor que podrá ser nombrado trabajador en la medida en que se identifica con un producto, sin considerar, en principio, el proceso de trabajo que el producto supone. En este caso la producción del actor es el *momento principal* de la gestión de la mano de obra. Por tanto, aquí domina la exterioridad del actor sobre la anterioridad del acto –proceso de trabajo– tienen mayor peso los signos que definen al sujeto como trabajador que los elementos que caracterizan a su proceso de trabajo. La producción del actor, por ejemplo, un *trabajador independiente* tiene lugar haciendo circular los objetos ¹². Ahora bien, dicha exterioridad se define por la presencia de actores dispuestos a moverse en relación con esta actividad ¹³.

La regulación –legal o no– del empleo recoge las especificidades de esta forma de movilización, modo de empleo, cuyas peculiaridades se sitúan en la exterioridad del actor y del proceso de trabajo ¹⁴. En nuestro ejemplo, si existe una mayor regulación de los contenidos de las tareas domésticas y un reconocimiento mayor de esta ocupación progresivamente se irá abandonando el modo de empleo *exterior*, para ir adquiriendo signos relativos al modo de empleo denominado *contrato*.

En definitiva, la exterioridad es la idea fuerza de esta forma de movilización, porque el *modo de empleo* define tanto al actor, como al acto y a su valor de uso social ¹⁵. El principal exponente de esta forma de movilización es la *subcontratación*, también denominada exteriorización, porque recoge en el contrato todos los signos implícitos en la relación salarial e incluso configura unas concepciones particulares de las relaciones laborales. El subcontratista, el autónomo, el trabajador independiente, el tra-

bajo a domicilio, los contratos mercantiles, por comisiones, etc., se incluyen en esta forma principal en cuanto son fórmulas de construcción de la empleabilidad desde el momento analítico de la exterioridad, que evacua tanto al colectivo de la clase obrera (derecho del trabajo) como la cooperación simple germen de la fuerza productiva (social) del capital.

MODO DE EMPLEO DEL CONTRATO

En este caso la producción del actor, la génesis del trabajo colectivo, viene definida por el *contrato*. El actor aparece por la descripción del contrato que privilegia el acto, es decir, se sustenta en la *anterioridad* del proceso de trabajo que se manifiesta a través del convenio colectivo, de las ordenanzas o de las normas del oficio. El *contrato* no emerge de un producto, como en la primera forma de movilización, sino que se trata de una *capacidad de actuación o de uso*, definida con anterioridad con un soporte legal o consuetudinario.

En este modo de empleo se presenta el *flujo laboral* como movilización, flujo que hace referencia a una masa o un colectivo de sujetos que entran o salen de las empresas, sin entrar a considerar los detalles concretos de las condiciones de empleo. Estas condiciones son el resultado de un proceso ¹⁶ que descansa sobre la organización de una población disponible —en la primera forma era un sujeto disponible— para las empresas. En este sentido es posible estudiar la historia del capitalismo desde el *contrato laboral*, contemplado como el elemento central de la interpretación de la dimensión político-jurídica de la relación salarial. Así, la evolución del contrato laboral muestra los procesos cuyo objetivo es hacer a la población cada vez más dependiente del trabajo asalariado, mediante dos mecanismos:

1. La potestad de la empresa para generar al trabajador asalariado, exclusiva de las relaciones de producción capitalistas.
2. La conversión del trabajo, con dedicación exclusiva durante toda la semana, en norma ¹⁷, es decir, la exigencia de la dedicación exclusiva al trabajo para dificultar o imposibilitar el ejercicio de otras actividades a los contratados. Una

vez lograda la vinculación a la empresa y el abandono de otras actividades resulta inevitable para la población su subordinación a las dinámicas de empleo.

Esta forma de movilización supone la formación de una red social particular, que muestra la predisposición a incorporarse a la población activa por parte de la población, donde la *cantidad* de fuerza de trabajo prima sobre la *calidad*. Ahora bien, el reclutamiento puede no ser tan abierto, si se centra en un proceso de trabajo determinado, o sea, si se demanda del trabajador potencial *ser portador de actos de trabajo particulares*, de cualificación. En este caso, el contrato de trabajo está sobredeterminado por la empresa. Presentarse ante la puerta de la empresa significa pertenecer a una red social a la que se le supone portadora de ciertas actitudes de trabajo.

Esta situación se puede ejemplificar con el modelo de la fábrica-ciudad que, como —disciplina extensiva— (Gaudemar, 1991), genera una producción de la reproducción de actitudes y aptitudes que sobredetermina a la mano de obra. Por lo tanto, en el caso de la fábrica-ciudad o de los pueblos nuevos que se crean al calor de una empresa o de las empresas que contratan preferentemente a los hijos de sus empleados, la selección se hace automática y se extingue porque son muchos los actores que reúnen los signos de identificación para la contratación.

La regla básica que nos indica la presencia de este modo de empleo es la observación de la *reproducción del contrato*. El flujo laboral se apoya en el contrato pero no lo reproduce. La selección, en el sentido de búsqueda generalizada de más y mejores trabajadores, por parte de la empresa es la que reproduce el contrato, al determinar los niveles de cualificación que se precisan, identificando y seleccionando los signos pertinentes en el actor. De esta forma, el reclutamiento aparece sobredeterminado, mediante la demanda del dominio de ciertos saberes no exclusivamente técnicos y/o la pertenencia a ciertas redes. Todo esto se traduce en la incorporación a los contratos de trabajo de signos como: la categoría, los títulos, la experiencia, etc.

Por otra parte, el uso generalizado de la temporalidad —contratación eventual— en el empleo como forma de gestión de la mano de obra, manifiesta la conjunción de la búsqueda

de cantidad y calidad en la fuerza de trabajo. Por ello, se puede afirmar que potencia la reproducción del contrato a niveles más altos de productividad del trabajo. Actualmente, las empresas pueden encontrar gran número de redes sociales con las que imbricarse para lograr una *mejor correspondencia* entre su red de productos y su reproducción de las cualificaciones.

Al mismo tiempo, la práctica extendida de la contratación temporal facilita la producción de la *reproducción del contrato*, ya que, el sujeto trabajador se ve obligado a mejorar permanentemente su actitud¹⁸ –posición del cuerpo y disposición del ánimo–, para lograr ser apto, ser idóneo para obtener o ejercer un empleo.

MODO DE EMPLEO PUESTO DE TRABAJO

Esta forma principal de movilización también avanza de una subforma más elemental a la última denominada canónica o principal. La primera casilla se construye a partir de una relación directa entre signos –diplomas y contratos–, que parecen evacuar al sujeto, mediante una jerarquía de valores establecida por la empresa para seleccionar a los candidatos. Esta jerarquía debe ser un reflejo de la estructura de puestos de trabajo de la empresa. Se mueve en las *etiquetas* y oculta a los sujetos y a las redes que las encarnan, tiene un fuerte componente simbólico por la manera peculiar de definir las cualidades que se exigen y las contraprestaciones que se ofertan a los *candidatos*. Por ejemplo, compañía multinacional líder en el sector electromecánico precisa: colaboradores con formación a nivel de FP electricidad, o experiencia profesional equivalente, se ofrece contrato laboral indefinido a jornada completa y amplias posibilidades de desarrollo profesional, etc.

El segundo momento no es la producción de un sujeto en signo desde el proceso de trabajo –fontanero, administrativo o cocinero–, sino la *reproducción del actor* desde una red social –titulado de FP, vecino de ..., varón. «El título escolar da derecho a tal puesto y este derecho niega la selección en tanto que producción» (Centi, 1991: 146). Se habla de un aparente proceso de selección, porque la

conexión de redes –escolares, territoriales o institucionales– actúa de selección previa en tanto producción de actores.

Al mismo tiempo, a medida que algunos títulos o signos como –saber conducir, saber leer y escribir– se universalizan a amplios colectivos de población pueden perder su valor para seleccionar. Normalmente, el título escolar o cualquier red institucional se presenta jerarquizada y es posible establecer una equivalencia entre los puestos de esa red social y los de la red-empresa. De tal forma, que la red institucional es reproducida y prolongada en el empleo.

La forma canónica de esta movilización considera a la empresa el *espacio total* y a la red de puestos de trabajo el elemento central que define el modo de empleo. El proceso es el siguiente: se pasa de afirmar a la empresa como espacio específico, capaz de conectar los puestos de trabajo a los contratos, a una *negación de la empresa* que se limita a acoplarse a las redes sociales. Para ello, desde la empresa se establecen sistemas de equivalencias entre su jerarquía de puestos de trabajo y el orden de las redes sociales, aunque no se trata de un plan estratégico predeterminado. Pero esta negación de la empresa por imperativo del espacio en que se ubica, no supone que pierda poder de decisión sobre la contratación sino que debe acoplarse a las redes sociales seleccionando aquellas que, a priori, presentan un mayor valor para lograr sus objetivos económicos¹⁹.

Mediante estos procesos se aprecia como la empresa se convierte en el *espacio total*, al efectuar la operación de valorización que define la mejor correspondencia entre las redes sociales y las redes de objetos y en esa decisión se sitúa el origen de la contratación laboral. Obviamente, la empresa actúa en un contexto sionormativo definido por las relaciones laborales de un lugar determinado. Dicho contexto impone algunas de las normas sociales que guían la actuación de los distintos actores sociales.

A continuación, se describen las herramientas técnicas necesarias para reconocer el paso de la contratación a una red de movilización. Estas redes evidencian la construcción social del modo de empleo y sus características a partir de las redes sociales.

3. Algunos elementos para el análisis de la estructura y las redes de movilización

Las relaciones que se establecen en el momento de la contratación laboral pueden ser estudiadas atendiendo a diferentes concepciones teórico-metodológicas. En el siguiente cuadro Centi reúne una manera de organizarlas.

El cuadro comprende tres posiciones discursivas sobre la contratación laboral con capacidad para aglutinar las diversas teorías y paradigmas desarrolladas por las ciencias sociales.

En este apartado nos centramos en el estudio de la *Estructura de la movilización* –primera columna del cuadro–, haciendo hincapié en la *actualización*. Ésta se corresponde –en la segunda columna– con la circulación de la fuerza de trabajo desde los discursos socioeconómicos, que –en la tercera columna– bajo una consideración del trabajo como mercancía, equivaldría al estudio del empleo. Aquí, se reclama otro significado para el concepto empleo, que permita dar respuesta a los siguientes interrogantes: ¿Cómo se produce la actualización económica de las redes sociales?, ¿qué estudiar para reconocer la movilización laboral? y ¿qué información necesitamos para interpretar el empleo o el *mercado de trabajo*?

SIGNIFICACIÓN Interpretante	SIGNIFICADO Representamen	OBJETO Referente	TÉCNICA
Identificación	Productor potencial	Reserva activa	Red externa
Actualización	Circulación actualidad	Empleo	Contrato
Selección	Aplicación integrabilidad	Salario	Red interna
Estructuración de la movilización	Discurso socioeconómico	Mercado de trabajo	Redes de movilización

Cuadro 1. Lecturas sobre la Contratación Laboral.
Fuente: Centi, 1991.

Para ello se recurre a la semiótica de la movilización que considera la producción del trabajador –su identificación, las redes externas que nos permiten reconocerlo– no como la producción de trabajo natural más la producción de signos que nos hacen ver al trabajador como una relación social, sino mediante una interpretación del signo en calidad de forma que nos informa de una práctica, de una acción. Es decir, se presupone que conociendo el signo y su semiosis se puede conocer tanto la información como la acción del trabajador producido.

De ahí que la *estructura de la movilización* exprese el conjunto de posibilidades que abren los signos-interpretantes a disposición

del contratante. Esta estructura de signos es una construcción lógica de las relaciones sociales de producción elaborada para el estudio de la contratación laboral. Este modelo como cualquier modelo heurístico precisa de contrastación empírica. Dicho de otro modo, la construcción social de los modos de empleo produce unos signos, detectables en los momentos de reclutamiento o de *actualización* de la movilización; estos signos analizados desde la semiótica, en su lógica reconstruida, informan al mismo tiempo que forman la producción, circulación y aplicación de la fuerza de trabajo.

Al inicio de este artículo se presenta la triada que enlaza el objeto material con el formal

a través de la metodología de la movilización o sociología del empleo. En ella el signo-representamen u objeto formal –empleo y condiciones de empleo–, aparece siempre unido a un signo-interpretante, cadena lógica de significados o teoría de la significación; en este caso, el signo-interpretante en la práctica cotidiana de los actores se sitúa en los discursos de las empresas, en el empresario o en el responsable de la selección de personal. Éste, mediante un proceso de valoración, hace la contratación, por tanto, el momento del reclutamiento es el instante clave que comunica el espacio extra con el intraempresarial. La estructura de la movilización, para estudiar la emergencia del actor como trabajador, opera mediante la articulación de la *identificación*, la *actualización* y la *selección* –tal y como aparecen en la primera columna del cuadro– en su correspondencia analítica con las otras lecturas de la contratación laboral. Así, se consigue explicar la lógica al uso de la empresa. Desde el momento de la *actualización* o circulación, con los distintos *modos de reclutamiento* es posible reconocer qué *estructura de movilización* se ha puesto en acción. Cada modo de reclutamiento específico activa una *identificación*, una *actualización* y una *selección* diferentes. De igual manera que con los modos de empleo los tres tipos de reclutamiento están siempre presentes y uno es el dominante. Por ejemplo, si encontramos una empresa que basa su reclutamiento exclusiva o prioritariamente en entrevistas personales, vemos que privilegia el ámbito de la *identificación* que nos envía a una determinada estructura de la movilización. En otro caso, cuando la empresa para el reclutamiento recurre a la presentación del padre, de una autoridad local, o de un sujeto determinado, se advierte el dominio de la *actualización* de inspiración parental, territorial o de cualquier otro tipo. Esta forma de reclutamiento activa una u otra red social familiar, territorial, etc. Por último, si el reclutamiento se basa sobre todo en los diplomas estamos ante un signo de la forma de reclutamiento denominada *selección* que vincula la red empresa a las redes formales del agregado educativo.

En cada *estructura de movilización* los signos van adquiriendo un significado diferente: el desempleo, la entrada y salida de las empresas, la pertenencia a una familia o a un territo-

rio, etc., son indicadores de diferentes prácticas según la forma de movilización en que aparecen. Por ello, la movilización laboral es capaz de comprender la heterogeneidad de los puestos de trabajo y de la población ocupable. Así, pueden ser abordadas diferentes relaciones de significación porque un mismo signo al estar en una posición diferente puede tener un sentido distinto. Esta semiótica permite pensar a la vez la homogeneidad en la interpretación del contrato y la heterogeneidad en la relación entre contrato y actor. Por ejemplo, ante las expectativas de un contrato, el desempleo como signo será diferente para un ex-empleado de la empresa contratante que para una persona sin relación anterior con dicha empresa.

3.1. RED SOCIAL Y RED DE MOVILIZACIÓN

La concepción de lo social como externo y dinámico con sus propias reglas y relaciones, que produce y reproduce una estructura y una acción, es abordada a partir del concepto de red social como parte de la estructura social²⁰. Este concepto tiene la ventaja de permitir mantener la noción de estructura –sistema de posiciones– como esencia en la consideración de lo social del actor, sin despreciar su carácter dinámico.

Por otra parte, la *red de movilización* es una forma particular de red social de carácter económico, que viene definida por el contrato como matriz de signos de actos. Hasta ahora, se venía estudiando la estructura de la movilización como un campo de posibilidades para la realización del contrato. Las características concretas –los signos– del contrato señalan el paso de la estructura a la red. Debido a que la configuración de la red se activa en la práctica necesitamos la investigación para comprobar que el signo no es arbitrario, sino que «el acto puede funcionar como un signo». Se necesita una semiótica para explicar cómo se articulan y producen recíprocamente estructuras y redes. De este modo la semiosis permite comprender la producción de dichas redes y advertir cómo juzgan en su producción al sujeto económico. Un supuesto esencial de esta metodología es considerar las redes como redes que informan y se forman al mismo tiempo. Es decir, las redes sociales no funcio-

nan sólo como redes de información, sino que al hacerlo también operan como redes de actuación. Su presencia, su fundamento para la economía política, está en el reconocimiento de la existencia de una exterioridad esencial de lo social y no en la lógica interna de la semiótica de la movilización. Por tanto, se parte de que las redes sociales preexisten, constituyen una realidad previa a la movilización económica, si bien, son también producto de ella.

La modalidad contractual –sea legal o verbal– evidencia la legitimación de unas condiciones de explotación desde un intercambio desigual entre empleadores y asalariados, que relaciona a estos últimos con la producción, constituyendo una *red de movilización*. Dicha red articula las redes externas, como relaciones entre actores fuera de la empresa, con las redes internas, definidas como relaciones entre actores dentro de la empresa.

Mientras las teorías de la segmentación del mercado de trabajo parten de una homogeneidad simbolizada por el mercado y el salario y concluyen con una heterogeneidad consecuencia de la gestión de la fuerza de trabajo; la *teoría de la movilización laboral* parte de la heterogeneidad de las redes sociales –como matrices posibles, de un social en principio no reconocido– y llega a la homogeneidad mediante unas redes de movilización que se definen por los signos del contrato.

En términos sociales pasar del mercado a la red supone reconsiderar el problema de la articulación entre lo interno y lo externo. Este ejercicio se hace con una reconstrucción del concepto de mercado para aplicarlo a la estructura social como un sistema de posiciones, y pensando las relaciones de igualdad formal –vinculadas al intercambio mercantil– como relaciones de dominación entre actores con diferentes poderes.

Esta inversión del proceso en el estudio de la fuerza de trabajo, de la heterogeneidad de lo social a la homogeneidad de lo económico, abandona la igualdad política formal de los actores y la separación académica entre los distintos campos de estudio–económico, estadístico, legal. Por ello, para comprender lo económico, resulta fundamental reconocer la existencia de un social externo estructurado en forma de red, en el cual, la producción y la actuación de los actores ocupa un lugar central. Es decir, entender la homogeneidad de la hete-

rogeneidad a través del contrato empleo/trabajo que interpreta las redes sociales.

El estudio sociológico del empleo es el estudio de la movilización bajo la terminología de las redes –internas y externas–, en la que la estructura social se analiza como una serie de campos diferenciados y jerarquizados que constituyen el marco en el que operan las distintas formas de movilización.

La empresa, como red interna, posee un mínimo de discrecionalidad sobre las formas de movilización, activa unas redes y niega otras, por tanto, ocasiona rupturas en el espacio social. El actor pertenece a redes externas y se moviliza activando sus relaciones –poniendo en juego sus capitales–, que le permiten producirse y circular, como sujeto económico, bajo ciertas formas de empleo.

Por último, tener en cuenta los distintos agregados de socialización, ya sea el espacio profesional, el nacional o el escolar, como redes cuyo valor viene dado en gran medida por la activación que de ellas hacen las empresas, posibilita una posición de máxima apertura para captar las características de la correspondencia de lo social con lo económico. El estudio de los principios constitutivos de las redes –tanto internas como externas–, de sus dimensiones y de sus transformaciones permite su clasificación y la explicación de su funcionamiento, es decir, conocer cómo se movilizan los actores y los recursos. La manera más adecuada de aproximarse a esa realidad es una metodología abierta mediante investigaciones empíricas basadas en estudios semióticos.

NOTAS

* Dpto Sociología. Universidad de La Laguna.

¹ La idea de signo que sostiene Peirce es de gran utilidad en nuestro esquema interpretativo ya que, este autor sugiere analizar el signo en su materialidad y no como esencia que se expresa en una forma. Además desde su semiótica el signo es una relación que nos informa de una práctica que une al emisor y al receptor del mensaje y cuya significación se construye en la interacción de los actores, o del actor con los objetos, en un contexto determinado. Este es el punto de partida de esta propuesta.

² Por ejemplo, las diferencias entre ser varón adulto asalariado del sector público y mujer joven asalariada en el sector privado; estos sujetos se encuentran en posiciones de poder diferentes en la estructura social y en el campo de las relaciones económicas y su posición se

explica en parte desde su «aceptación» de las reglas del juego que imperan en la estructura social.

³ El empleo en el sector servicios, particularmente en el comercio –grandes superficies e hipermercados–, es una especie de laboratorio de ideas y campo de ensayo de las «nuevas formas de empleo» en el que se demuestra que la mayoría de los elementos que de un modo clásico definen el estatus en el trabajo –salario, ascenso, cualificación, etc.– dependen en gran medida del estatus de empleo.

⁴ Petras (1996) presenta como consecuencias sociales de la temporalidad contractual en España: el enrarecimiento de las relaciones sociales en la empresa, la falta de comunicación, de implicación y la diferente socialización laboral de dos generaciones, la que se insertó profesionalmente antes de la Transición y la siguiente.

⁵ Las medidas, cada vez más numerosas, para potenciar la contratación, ya sea de jóvenes, mujeres o mayores de 45 años, aluden más a categorías de edad, sexo y criterios sociales o legales: como la situación familiar, la duración del desempleo, el nivel de ingresos, etc. que a los atributos profesionales de los individuos que se pretende favorecer.

⁶ «Tratar la movilización, es situarnos en el seno de una gestión capitalista que se distingue de otros modos de gestión dando a la producción de lo social una presencia económica» (Centi, 1991: 125).

⁷ Por ejemplo, la identificación de la sociedad canaria como un conjunto de redes sociales vinculadas al turismo, no se debe a una anterior vocación social profesional turística o a una naturaleza servicial de la población isleña. Es el éxito de la circulación de productos turísticos, en el que Canarias es un destino intermedio el que posibilita la formación de redes sociales a partir de esta actividad.

⁸ No como teoría macroeconómica de la escuela regulacionista francesa, sino como lógica económica que rescata relaciones no monetarias para explicar las estrategias del capital desde los signos pertinentes en cada caso concreto.

⁹ Para esta metodología la *acción económica* emana de una nueva concepción del valor, aplicada al estudio del mercado de trabajo. Esta concepción recurre a un esquema que consta de tres momentos analíticos, capaces de discernir la emergencia simultánea de lo económico y lo social, o sea la manera de producirse el valor. Me parece oportuno repasar sintéticamente estos momentos por su trascendencia para conocer lo económico y lo social.

1. Las *condiciones de aparición (económicas) de lo social*. Este momento alude a la caracterización como económica de una determinada acción o producción de un objeto. Es decir, que cualquier objeto que sea producto del trabajo humano remite a su productor y a un proceso de trabajo en abstracto. Por ello, se dice que el «sujeto económico» es la forma tomada por el actor. Pero un actor reconocido por el producto, en abstracto sin una estructura social de referencia, por ello Centi dice que el objeto presupone al actor, lo reconoce negándolo. Este momento es puramente analítico no se refiere a ningún tipo de sociedad concreta, se trata de una construcción analítica que remite a un metalenguaje sobre una ideal o abstracta división social del trabajo. Es el espacio de la

discusión teórica donde se deben construir las convenciones científicas, en él se estudia la articulación pertinente de los conceptos para iniciar un acercamiento a la realidad.

2. Este momento acontece en el seno de una forma general o estructura social y se denomina *condiciones de posibilidad*, bajo ellas el actor presupone al objeto.

Por ejemplo, si hablamos de un cocinero o un transportista tendremos presentes los productos de su trabajo o acción, de tal manera que, una comida o llevar los niños al colegio nos pueden traer a la mente una *cadena de interpretantes* asociadas a las tareas de una madre. Sin embargo, en el contexto de una economía de mercado estas acciones son «naturalmente» fruto del trabajo del cocinero y del conductor del transporte escolar.

3. Por último, nos queda llegar al momento analítico decisivo de las *condiciones de realización o gestión* en ellas actor y objeto están simultáneamente presupuestos y supuestos. Es decir, para explicar el *valor* es preciso conocer las características de la regulación o *gestión concreta* que se hace sobre un determinado producto y sobre su proceso de producción, qué normas legales regulan la actividad económica y cómo éstas son aplicadas.

Bajo una gestión específica emergen conjuntamente el producto y el actor dando lugar al *valor que es una relación social*. Continuando con el ejemplo desde los horarios de los restaurantes, hasta las normas del código de circulación inciden en el fruto del trabajo y las características de los sujetos que los desempeñan (el cocinero y el transportista).

¹⁰ Por ejemplo, la elección de la *subcontratación* como red técnica en la actividad económica Construcción, convierte al trabajador que sólo coloca azulejos en *alicatador* en exclusiva. Pero bajo una red técnica de *empresa no descentralizada* el operario que coloca azulejos no sería solo alicatador, sino un *oficial de segunda* al que en el proceso de trabajo se le podrían asignar diversas tareas –las de la red institucional del oficio de albañil–.

¹¹ El *valor de uso social* alude a la concepción tradicional de *valor de uso* y precisa del calificativo social para rescatar lo social, desvinculándolo del intercambio como valor de cambio, y transportándolo a un espacio social en el cual los sujetos en sus relaciones reconocen el valor, saben que «lo que vale, vale». Con otras palabras, en una cadena de significaciones, como contexto social, el sujeto –del enunciado o de la enunciación– da valor a los actos. En la terminología de Centi el valor de uso social es una combinación de signos que tiene al *actor* como representamen y al *acto* como objeto y que, en tanto, se está ante una *red de actores*, desde ésta como interpretante se produce el sentido social. Es decir, la presencia de una acción, un actor y una red social producen el sentido le dan valor de uso social al sujeto económico.

¹² Por ejemplo, la producción de las «empleadas de hogar», su gestión como mano de obra, viene determinada no por la anterioridad del trabajo doméstico, que no es reconocido como acto económico productivo sino cuando sus gestos circulan como objetos, es decir, cuando el servicio doméstico se mercantiliza. Previamente, no es reconocido como trabajo productivo, sino en el mejor de los casos, como trabajo productivo no remunerado.

¹³ En nuestra sociedad para desempeñar las tareas domésticas se movilizan generalmente mujeres cuyo producto –objeto–, en este caso, servicio, se presenta indisolublemente unido a la productora. El reconocimiento de las tareas del hogar bajo la forma de una red de oficio, cuya construcción histórico-social sería fundamental, remite a una red social –mujeres con escaso capital escolar, político, dominio de saberes adscritos a su condición de mujer y ocupando una posición social baja–, que conduce a la producción del actor/actriz desde la exterioridad.

¹⁴ Es importante destacar que el empleo en el sector servicios, al unir siempre el producto al actor y al proceso de trabajo, supone la participación en mayor o menor medida del consumidor o del empleador. Por ello, sobre todo, en el sector servicios la gestión de la mano de obra es la pieza central de la productividad del trabajo.

¹⁵ Cuando se recurre a la subcontratación como modo de empleo, pongamos por caso en la distribución de bebidas refrescantes o en el empleo de reponedores de grandes superficies, las cláusulas del contrato escrito o verbal de ser repartidor o reponedor (actor) hablan por sí solas de las tareas a desarrollar: recoger, entregar y colocar mercancías en determinados horarios (acto) y de su valor de uso social, (VUS) ya que esta actividad constituye uno de los últimos eslabones de la cadena de transportes de mercancías que nos permite el acceso a las mismas.

¹⁶ La proletarización activa o pasiva, como papel del Estado en la gestión de la población, posibilita definir los flujos laborales desde una perspectiva histórico legal.

¹⁷ Sobre este particular el Informe Beveridge propone atribuir a las oficinas de colocación la siguiente función:

«La oficina de colocación imposibilitará el deseo de quien quiera trabajar un día a la semana y permanecer en la cama los demás días.»

El esfuerzo por convertir el trabajo permanente en la norma social básica imposibilita cualquier otro modo de vida y, al mismo tiempo, culpa y condena a quien no se doblega ante las exigencias de este trabajo normalizado. Gorz nos lo recuerda en el siguiente párrafo:

«La resistencia de los obreros a cubrir día tras día una jornada de trabajo entera fue la causa principal de la quiebra de las primeras fábricas. La burguesía imputaba esa repugnancia a la «pereza» y a la «indolencia». No veía otro modo de lograr el cumplimiento de esa jornada que pagar salarios tan bajos que fuera preciso soportar una buena decena de horas diarias durante toda la semana para ganarse la subsistencia» (Gorz, 1995: 36).

Actualmente la mayor parte de las prestaciones sociales también dependen de las condiciones de contratación del beneficiario o de la persona principal de su familia directa, siguiendo la misma lógica normativa. Evidenciando la centralidad de las condiciones de empleo para la reproducción social.

¹⁸ Las definiciones de actitud y apto están tomadas del diccionario ideológico de la lengua española de J. Casares.

¹⁹ «Pasamos de la producción del sujeto en signo –puesto de trabajo– o de una producción en signo que será inmediatamente producción en acto –equiparar red social a red de puestos de trabajo–, a la puesta en relación de las dos producciones por la mediación del valor que adquiere así una autonomía» (Centi, 1991:146).

²⁰ «La forma red es la única forma que posee la exterioridad esencial de lo social, midiendo y juzgando la manera en que nos aparece un actor, sus actos y el modo en que estos actos son juzgados (valor de uso social)» (Centi, 1991: 157).

BIBLIOGRAFÍA

- AGLIETTA, M. (1978): «Panorama sur les theories de l'emploi», en *Revue Economique*, núm. 1, pp. 80-119.
- CASTEL, R. (1997): «Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado», Barcelona, Paidós.
- CENTI, C. (1991): «Critique du marche du travail. Fondements d'une économie politique comme science pratique», Marsella Tesis doctoral.
- DELADALLE, G. (1996): «Leer a Peirce hoy», en Gedisa, Barcelona.
- GAUDEMAR, de J.P. (1991): «El orden y la producción», Madrid, Trotta.
- GORZ, A. (1995): «Metamorfosis del trabajo», Madrid, Sistema.
- GRANOVETTER, M. (1985): «Economic action and social structure: the problem of embeddedness», en *American Journal of Sociology*, núm. 91, pp. 481-510.
- MARUANI, M. (1988): «Sociología del empleo: una investigación en las fronteras de la empresa» en *Sociología del Trabajo. Nueva Época*, núm. 4, pp. 67-80.
- MARUANI, M. (1993): «La cualificación una construcción social sexuada», en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 21-22.
- MIGUÉLEZ F. y PRIETO, C. (1991): «Las relaciones de empleo en España», Madrid, Siglo XXI.
- MINGIONE, E. (1993): «Las sociedades fragmentadas», Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PETRAS, J. (1996): «Padres-hijos. Dos generaciones de trabajadores españoles», en *Ajo Blanco*, núm. 3 (especial).
- PRIETO, C. (1989): «¿Mercado de trabajo?» en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 47, pp. 177-192.
- PRIETO, C. (1993): «Límites de la racionalidad económico-mercantil en la relación salarial», en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 63.
- PRIETO, C. (1994): «Trabajadores y condiciones de trabajo», Madrid, Hoac.
- RECIO A. (1988): «Capitalismo y formas de contratación laboral», Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ROQUERO, E. (1991): «Mercado de trabajo y diseños de investigación» en *El pluralismo metodológico en la investigación social* pp. 257-289, Granada, Ed. Latiesa.
- SALAS, R., Baverez, N. y Reynaud, B. (1990): «La invención del paro en Francia», Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SEBEOK, T. A. (1996): *Signos: «una introducción a la semiótica»*, Barcelona, Paidós.

TOHARIA, L. (1988): «Los parados en España: cómo los medimos, cuántos hay y cuántos habrá», en *Debats*, núm. 25, pp. 59-66.

TOHARIA, L. (comp) (1983): *«El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones»*, Madrid, Alianza Universidad.

TRIPPIER, P. (1995): *«Del trabajo al empleo»*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

VILLA, P. (1990): *«La estructuración de los mercados de trabajo»*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

WATSON, T. (1995): *Trabajo y sociedad*, Barcelona, Hacer.

POLITICA **SOCIEDAD**

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIOLOGIA

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE

SOMOSAGUAS - TEL. 91 582 28 80
28223 MADRID

LIBROS RECIBIDOS

- DÍAZ G. VIANA, L.: Los guardianes de la tradición, Oiartzun, Sendoa Editoria, 1999.
- ALLONES PÉREZ, C.: Familia y capitalismo, Santiago de Compostela, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Santiago de Compostela, 1999.
- FERNÁNDEZ SANZ, J. J.: ¡Que informen ellos!, Madrid, Huerga y Fierro, 1999.
- BARTHELEMY, D., RYBA, R., BIRZEA, C. y LECLERQ, J. M.: La dimensión europea de la educación secundaria, MEC, Anaya, Council of Europe, 1999.
- LUISONI, P.: ¿Qué educación secundaria para una Europa en transformación? (informe de la Conferencia final del proyecto «Una educación secundaria para Europa»), MEC, Anaya, Council of Europe, 1999.
- CUESTA BUSTILLO, J. (coord.): Retornos (de exilios y migraciones), Madrid, Fundación Largo Caballero, 1999.
- WILKINSON, H. J. (III): One Nation Indivisible. How Ethnic Separatism Threatens America, Addison Wesley Publishing, 1997.
- HAYES TURNER, E.: Women, Culture and Community, Nueva York, Oxford University Press, 1997.
- CAPELLI, P., BASSI, L. (et al): Change at work, Nueva York, Oxford University Press, 1997.