

Por un análisis ampliado de la relación salarial

For an extended analysis of the wage relation

Pierre ROLLE

CNRS. Paris X-Nanterre

RESUMEN

La relativa coherencia del reparto de los ingresos, del consumo y de la inversión, ¿prolonga la de un modo de producción anterior, un régimen salarial original, sistema hipotético del cual el régimen salarial socializado representaría únicamente una variante? ¿O bien la fórmula de gobierno, hoy contestada, que durante varios decenios había conseguido combinar la economía de tipo capitalista con las naciones que la arbitraban habría instaurado un nuevo equilibrio en lugar del conflicto perpetuo? La cuestión es crucial: en definitiva se trata de saber si la contra-revolución puede triunfar definitivamente y, en este caso, si restablece un antiguo orden o bien instaura un caos irrevocable o, también, si funda una nueva organización del mundo, probablemente *no* menos confusa y disputada que las precedentes.

PALABRAS CLAVE

Relación salarial.
Salario social.
Régimen de empleo.
Trabajo.
Clase obrera.

ABSTRACT

The relative coherence of the incomes' distribution, of consumption and inversion, does it prolong that of an earlier means of production, an original wage regime, a hypothetical system of which the socialised wage regime would only represent a variant? Or could it be that the governing formula, nowadays protested, which during several decades had managed to combine the economy of a capitalistic kind with the nations that arbitrated it, had established a new balance instead of the perpetual conflict? It is a crucial issue: in short, it is a matter of knowing if the counter-revolution can ultimately succeed and, should this be the case, whether it re-establishes an ancient order or it starts an irrevocable chaos, and, also, whether it funds a new world organisation, probably *not* less confused and hard fought than the preceding ones.

KEY WORDS

Wage relation.
Social wage.
Employment regime.
Work.
Working class.

SUMARIO 1. El prototipo salarial en la sociología del trabajo. 2. Relación salarial y roles sociales. 3. El trabajo independiente: ¿un nuevo modelo? 4. ¿Un nuevo régimen de trabajo? 5. El ejemplo del trabajo agrícola. 6. Articulación de tiempos y duraciones. 7. Contrato y mercado. 8. Contrato y derecho del trabajo. 9. Sociología, relaciones y método. 10. La teoría del «salario socializado». 11. Estado, economía y marco temporal del análisis. 12. Teoría de las convenciones: ¿nuevo modelo de análisis? 13. Historia y dinamismo de la relación salarial.

* Este artículo aparecerá publicado en 2004 en un libro colectivo coordinado por François Eymard Duverney, Bernard Friot, Pierre Rolle y François Vatin. Las citas presentes en este artículo a estos tres autores se refieren a los textos que formarán parte de dicho libro. Otras referencias de los mismos autores ya editadas son: EYMARD DUVERNEY ET THÉVENOT (1983), EYMARD DUVERNEY (1986, 1989), FRIOT ET ROSE (1996), FRIOT (1998, 1999) y VATIN (1998, 1999) [N.d.T].

1. El prototipo salarial en la sociología del trabajo

La actividad humana, movilizada al servicio de la producción y del intercambio de bienes y, por ello, configurada y medida por este uso, no es, como tal, un objeto de las ciencias sociales. El trabajo humano no es observado más que en el seno de las instituciones que éste anima, siendo descrito consecuentemente a partir de múltiples prototipos variados. Los análisis clásicos no retienen más que algunos de ellos. Seguramente se admitirá que, por ejemplo, el agricultor, así como el médico o el comediante, se activa y produce bienes o servicios. Sin embargo, estos activos no conciernen directamente a la sociología del trabajo sino a la sociología rural, a la de la salud o a la del arte.

De hecho, la sociología del trabajo clásica no se siente concernida más que por el trabajo asalariado. Esta identificación es tan fuerte que resulta fácilmente olvidada, lo que puede conducir a errores de perspectiva persistentes e, incluso, a una naturalización general de los atributos y las relaciones de trabajo. La relación salarial, que define implícitamente el objeto de estudio, desaparece de su análisis.

Para constatar un malentendido de este tipo basta con observar los equívocos que comúnmente se ligan al uso de una noción como la de cualificación. Este término designa un conjunto de conocimientos y de capacidades que le son exigidas a la persona en el momento de su contratación y cuyo empleo le es prescrito cotidianamente por medio de un incremento de remuneración. Así, la cualificación del trabajador resulta ser uno de los procedimientos que dirigen su adecuación a la organización del trabajo que le es propuesta, un elemento del mecanismo del taller. Por tanto, las tentativas, repetidas muy a menudo, de definir y medir una distancia entre la cualificación llamada real y la cualificación reconocida reposan necesariamente sobre una confusión, pues la realidad del fenómeno está completamente repertoriada, codificada e incluida en una escala. Igualmente, los estudios que describen una evolución autónoma de la cualificación a lo largo de la historia, sus incrementos, sus disminuciones o sus alteraciones, y que comparan situaciones tomadas de épocas diferentes, son estudios que descuidan el hecho de que el trabajo se obtiene, se constituye y se reparte en el transcurso de relaciones sociales sincrónicas.

Ciertas tesis sociológicas llegan así a invertir el esquema de análisis que parece más probable. Para esas teorías, la construcción de los puestos de trabajo y de los empleos, por un lado, y el reparto de los trabajadores sobre ese conjunto, por el otro, no resultan ya mecanismos primordiales que implican empresas, técnicas, instituciones de aprendizaje..., sino la realización de una ley impersonal, la ley de la división del trabajo. De este modo, la cualificación del individuo sería medida por su capacidad para efectuar una parte más o menos grande de la totalidad de los trabajos que realizan un producto dado, totalidad encerrada en la empresa y organizada por su dirección.

Llegados a este punto, nos reencontramos con la representación canónica del trabajo cualificado vigente durante mucho tiempo en sociología. La autonomía del individuo, conquistada frente a la empresa jerárquica y la fragmentación de las tareas que asegura esa hegemonía,

constituiría el contenido real de la cualificación. Las codificaciones y las escalas administrativas se contentarían con transcribir en lo social, con mayor o menor fidelidad, estos caracteres empíricos del empleo. El análisis sociológico prescribe así claramente sus objetivos. Es el encargado de describir los acontecimientos de todo tipo que modificarían directamente el trabajo concreto y, consecutiva e indirectamente, los atributos y el estatuto jurídico del trabajador. De ahí la importancia acordada por la sociología del trabajo clásica a la evolución de las técnicas y a las innovaciones de los organizadores, dos mecanismos que tienen la posibilidad de alterar de forma inmediata el contenido de los empleos.

Se notará fácilmente que las estructuras y las tensiones de la relación salarial permanecen reconocibles a través de estos esquematismos, a pesar de haber sido naturalizadas. Aparecen aquí como las figuras que de hecho adquieren el antagonismo, sin envite social real, de dos principios: el maquinismo, por un lado, y el trabajo humano, por el otro; o bien, la eficacia taylorista contra la espontaneidad de la actividad individual.

2. Relación salarial y roles sociales

El predominio del prototipo salarial en la sociología del trabajo se justifica tanto más cuanto que este sistema de empleo ha parecido ser durante mucho tiempo el único en verdadera expansión y aquel que se ha extendido sobre la mayor parte de las profesiones a lo largo del siglo XX. Demasiado abstracto para ser sometido a reglas universales, y ser así jurídicamente controlable, el contrato salarial se adapta a situaciones concretas muy variadas. Esto ha dado lugar, paradójicamente, a la opinión según la cual nuestro aparato social de producción sería cada vez más complejo y múltiple. La entrada en la relación salarial de numerosos oficios ejercidos hasta entonces y durante mucho tiempo de manera independiente alimenta esta convicción. El sentimiento de heterogeneidad no aparece efectivamente hasta que una referencia común, autorizando una comparación término a término, se establece entre profesiones diferentes.

No obstante, esta evolución podría ser interpretada también como una simplificación. Salvo que no se realiza sin modificar los procedimientos de la relación salarial, que no son exactamente los mismos cuando se trata de un arquitecto, de un ingeniero, de un policía o de un minero. ¿Sería entonces necesario acordar un sentido pleno a la forma más universal en detrimento de las situaciones concretas? Esta cuestión ha levantado numerosas inquietudes y suscitado muchas polémicas. Si podemos confundir en el mismo estatuto salarial al subordinado y al director administrativo, al profesional reconocido y al obrero sometido a los rigores tayloristas ¿no deberíamos concluir inmediatamente que este estatuto no puede resultar más que superficial? Al menos, según muchos autores, no nos enseñaría nada sobre la función real de los trabajadores. Se ha señalado muy a menudo que la autoridad del cuadro sobre el empleado medio encarna y descubre claramente la constricción que ejerce el capital sobre la producción. Simétricamente, la resistencia del operador, resistencia mantenida por su diálogo con la materia y la herramienta, traduce por su parte la originalidad e irreductibilidad del trabajo humano. Así pues, detrás de la uniformidad tramposa de la relación salarial sería conveniente reencon-

trar los roles efectivos de cada uno, que deberían ser descritos en otro vocabulario. Por un lado, se observará a los gestores del capital, remunerados por medio de una comisión sobre los beneficios y, por el otro, a los verdaderos trabajadores, privados de una parte del valor que ellos mismos crean. Para estos analistas, si el contrato salarial incluye la subordinación, el único asalariado sólo puede serlo el obrero, que interviene sobre un medio físico, y no el cuadro, que interviene sobre las personas.

Es necesario examinar más de cerca esta opinión común y los principios de análisis que implica. Se admitirá sin demasiados problemas que la forma jurídica del contrato no da cuenta de toda la realidad del trabajo y de su experiencia vivida, y que interpreta las relaciones fundamentales de la relación salarial como lazos de participación con la empresa. ¿Resulta pues insignificante esta forma jurídica? ¿Los cuadros, que por otra parte constituyen una categoría en primer lugar jurídica, no son también, en su mayoría y a su manera, asalariados dependientes? ¿no se comportan como tales en muchas ocasiones y aún más si cabe cuando definden sus privilegios específicos? No podemos sortear la cuestión utilizando simplemente, sin demasiada precaución, las nociones de plusvalor o de capital variable, nociones que deben a su vez ser sometidas al control del análisis sociológico y no reemplazarlo.

Podemos por lo menos, al hilo de esta compleja problemática, arriesgarnos con algunas observaciones. ¿Cuál es, a fin de cuentas, el poder propio del capital? El de imponer, modelar y modificar a discreción las formas y procedimientos a través de los cuales capta la actividad humana. Este poder se realiza a través de toda la situación productiva, que el capital define en su esencia, y se expresa en una cascada de decisiones, de innovaciones técnicas, de acuerdos y de codificaciones que el asalariado está obligado a aceptar en bloque, bajo la amenaza del despido, y que debe incluso activar y perfeccionar. La jerarquía de la empresa juega, evidentemente, un rol esencial en la consolidación administrativa de este sistema. Pero, más allá de esta acción, resulta evidente que todas las medidas organizativas de todos los actores están fundadas en el principio de que el trabajo no debe ser empleado más que para reproducir e incrementar el valor invertido; tanto si se trata de la adopción de un nuevo instrumental, de la configuración de los empleos propuestos a los demandantes, de decisiones de asignación de puestos y de carreras o, incluso, de los procedimientos puestos a funcionar por, y transmitidos entre, los trabajadores mismos, sea cual sea en definitiva el sentimiento de estos mismos trabajadores acerca de su empresa.

La preponderancia del capital en la producción puede perfectamente no ser percibida como una sujeción jerárquica ni, incluso, como una dominación. Por ejemplo, una unidad compuesta de trabajadores autónomos no tiene necesidad ni de directivas explícitas ni, tampoco, de un encuadramiento particular y, no obstante, estos trabajadores se encuentran estrechamente sometidos a la disciplina que impone el instrumental, así como a las normas reconocidas. Merced a las disposiciones productivas en las que aceptan entrar y a los resultados que se esperan de ellos, estos trabajadores no se encontrarán menos sojuzgados por la lógica de la empresa.

El trabajo socialmente forzado no lo es necesariamente por una violencia entre las personas. Es necesario cuidarse de no confundir la situación de trabajo cotidiana, sus obligaciones, sus frustraciones y sus logros, con el movimiento de la relación salarial, movimiento que se desarrolla en otros períodos completamente diferentes y a través del conjunto del sistema productivo.

3. El trabajo independiente: ¿un nuevo modelo?

Hoy se extienden nuevas formas de empleo que contribuyen a incrementar las dudas. Muchos autores concluyen de sus observaciones que el régimen salarial no es, o ha dejado de ser, un modo de organización progresivo. Efectivamente, se ha mostrado que muchas tareas que antaño se efectuaban en el interior de la empresa han sido externalizadas, realizándose en adelante bajo la forma del trabajo independiente. La firma que quiere utilizar el tiempo y las competencias de un individuo debe entonces concertar con él un contrato comercial, especificando la producción deseada, y ya no un contrato de trabajo, es decir, de subordinación. Vuelve de este modo al trabajador mismo, y no a la administración de la empresa, la responsabilidad de repartir de la mejor manera posible sus esfuerzos entre la práctica del oficio, el perfeccionamiento de sus conocimientos y el establecimiento de una red profesional con sus colegas, todo ello bajo la amenaza permanente de la suspensión de su actividad.

Entre estos interlocutores desiguales los contratos comerciales pueden fundar lazos relativamente duraderos que se convierten en decisivos para el desarrollo del más débil. El trabajador independiente recibe de su cliente, quien a menudo fue hasta hace poco su empleador directo, pedidos cargados de plazos, de normas o de la obligación de utilizar determinados procedimientos. En ciertos derechos nacionales del trabajo, en Alemania o en Italia, por ejemplo, se busca asimilar tales situaciones de dependencia extrema a cuasi-contratos de subordinación, de manera que el trabajador pueda beneficiarse de algunos de los derechos y garantías adquiridos a lo largo del siglo XX por el movimiento obrero. Estas tentativas enturbian la imagen tradicional del asalariado, que ya no sería asimilable a la situación de un operador directamente sometido a una dirección identificable. ¿Es necesario entonces extender el análisis de la relación salarial hasta incluir en él configuraciones hasta el momento actual desconocidas? ¿O bien admitir que lo que hasta la fecha habíamos llamado salario social, en tanto que desligado del salario directo, ha cambiado de sentido y nos ha introducido en un nuevo orden productivo?

Otras formas de empleo contemporáneas, también hasta cierto punto inéditas, parecen preservar mejor el vínculo salarial pero alterando profundamente la definición de sus agentes. Así, un trabajador puede ser contratado por un grupo de empleadores, o por mediación de una empresa de trabajo temporal o, incluso, puesto a disposición de otra firma diferente de aquella que lo emplea. Más perturbadora aún si cabe, y posiblemente más significativa, en tanto que concierne a las relaciones de trabajo en el interior de la empresa, es la transformación de los modos de dirección, transformación que hace desaparecer la subordinación explícita del operador. A éste, en determinadas situaciones de trabajo actuales, se le reclama únicamente alcan-

zar un resultado, sin que le sea prescrita una forma de llegar a él, una técnica o un método particular. Se le trata entonces, dentro de las paredes del establecimiento y en relación con su producto, como a un trabajador independiente. De aquí resulta que los índices y las codificaciones que se ligan a las cualidades supuestas del trabajador, los niveles de cualificación acordados a priori y movilizados por contratos a largo plazo, se vuelven inútiles. La competencia del trabajador se juzga directa y sencillamente por los resultados alcanzados. Su éxito en una tarea, relativo a factores de orden diverso, desconocidos por lo demás por su jerarquía y posiblemente particulares a ese empleo, no implica en ningún caso que el operador sea el apropiado para cualesquiera otras tareas en el establecimiento, ni que haya adquirido derecho alguno a mantenerse en el mismo más allá de su misión momentánea. El trabajo en el interior de la empresa tiende pues a efectuarse a partir de encargos específicos y temporales al igual que los que obtiene del exterior. Así pues, ¿debemos concluir que los procedimientos de la relación salarial se encuentran en vías de desaparición, incluso dentro de las grandes firmas, y que nos aproximamos a ese «estado estacionario», a esa constelación de pequeños productores independientes, que fue el ideal de muchos economistas de los últimos siglos?

4. ¿Un nuevo régimen de trabajo?

Según muchos observadores es justo a este tipo de sociedad a la que conduciría la tendencia general a la individualización del trabajo que creen detectar en la actualidad. Esta tendencia sería tan poderosa que se impondría a través de las situaciones jurídicas más diversas y se expresaría así mismo tanto por la multiplicación de las empresas individuales como por el cambio de régimen de los colectivos de los talleres u oficinas. En cualquier caso, antes de considerar el estado terminal de esta hipotética transformación, es necesario volver sobre las constataciones que pretenden captarla y que pueden resultar menos explícitas y decisivas de lo que se dice.

De entrada, nos hallamos hoy dispuestos a seleccionar, y es posible que también a sobrestimar, los índices de una personalización de las relaciones de trabajo, ya que ésta parece capaz de dar cuenta fácilmente de las transformaciones más características de nuestra época. En efecto, ¿qué constatamos actualmente en las naciones occidentales? El declive, e incluso la desaparición, de los grupos que regulaban en otro tiempo el juego de los mecanismos salariales. Los sindicatos se han visto reducidos, los partidos de los asalariados convertidos en minoritarios y, de todas formas, tampoco se discierne tras ellos a la clase de los trabajadores que estas instituciones pretendían representar. Nos vemos pues inducidos a concluir que estos colectivos se desdibujan en tanto en cuanto los individuos que los componían reaparecen y se afirman como tales individuos.

Esta tesis viene a admitir, sin tomar siempre conciencia de ello, que los colectivos considerados no han representado nunca otra cosa que la coalición forzada y circunstancial de los intereses propios de cada asalariado. La individualización de las relaciones de trabajo resulta así un diagnóstico fácil en tanto que únicamente le es reconocida la existencia social a los individuos.

Ahora bien, las categorías de las personas fijadas por el trabajo, el consumo, la reproducción, la formación, son, sin duda, realidades de otro orden diferente al de las personas mismas, aunque no por ello menos consistentes. Podemos así pensar que el relativo debilitamiento de los interlocutores sociales en el juego político obedece a condiciones sociales y políticas, y no a un despertar incondicionado de las necesidades y de los egoísmos individuales. El debilitamiento de la regulación estatal del sistema económico es quizá el elemento principal que explica la desaparición de estas instituciones, sindicatos y partidos, que se habían formado para influir a dichos estados.

Por otro lado, no hay que bajar la guardia ante otro efecto de perspectiva. Cuando se fragmenta la evolución social en períodos (forma de proceder muy común y, sin lugar a duda, útil en determinadas condiciones) se supone que ciertos mecanismos económicos se conjugan o se estimulan de maneras diferentes en el período considerado. La fase histórica así delimitada es, en primer lugar, un marco de observación pero corre el riesgo de convertirse en el sustrato e, incluso, la causa primera de aquello que en ella se constata. Así, el cambio de fase es interpretado como una mutación social cuyas modificaciones particulares registradas pasan por ser sus índices o sus elementos. De esta manera es como se ha creído poder definir una época taylorista de la producción, época en donde, sin embargo, la mayor parte de los trabajos no se encontraban, ni de lejos ni de cerca, influidos por los métodos de la pretendida Organización Científica del Trabajo. Recordar que ni la agricultura, ni el artesanado, ni la construcción, ni las industrias químicas han sido realmente organizadas por el taylorismo y que, por otro lado, esta última doctrina reagrupaba un conjunto de procedimientos algunos de los cuales ya eran conocidos antes de Taylor y otros no sobrevivieron a él, no supone limitar el alcance de una explicación de los fenómenos del trabajo demasiado fácilmente admitida, sino cuestionar radicalmente su pertinencia. Si el taylorismo no se aplica más que condicionalmente no puede comprenderse por sí mismo, sino únicamente en referencia a un régimen de trabajo con el que no se identifica y que se afirmará, en otras circunstancias, bajo otras formas.

Es necesario, por tanto, no tener prisa a la hora de describir nuestra época como la de la individualización del trabajo, al menos mientras que no hayamos verificado aún las condiciones que permitirían o impedirían el desarrollo de las nuevas formas de empleo. Tanto más cuando, además, la significación de estas formas, demasiado rápidamente bautizadas como postayloristas, no está dada inmediatamente. Salvo, claro está, que tomemos la definición oficial de los empleos por su definición efectiva, malentendido que se produce en cuanto se olvida que la actividad de los individuos no es movilizadora y modelada más que en el transcurso de un intercambio. En efecto, las secuencias del acto de trabajo, las cualidades que moviliza, las reglas que debe respetar, todas estas características sólo son identificadas, aisladas y verbalizadas para usos administrativos y, por lo tanto, para el de los sociólogos, una vez que se han convertido en objeto explícito de evaluaciones y negociaciones.

Se admitirá entonces que los elementos así aislados, o inventariados, de la situación de trabajo no alcanzan su sentido pleno más que referidos a esa situación que se trata, por interme-

diación suya, de normar, de reproducir o de invertir. Tomemos un ejemplo: en los actuales procedimientos de contratación la responsabilidad del trabajador sobre el resultado de su acción es, muy a menudo, requerida y recompensada en tanto que tal. ¿Quiere esto decir que, hasta el presente, el compromiso del trabajador con su tarea no era necesario, resultando la actividad un comportamiento enteramente prescrito? En muchos casos es precisamente lo contrario lo que parece cierto.

Digan lo que digan algunos sociólogos, aquellos que tan fácilmente denuncian esta supuesta deriva, uno se imagina mal cómo podría el ser humano, al igual que una máquina, ser completamente programado y su actividad encontrarse dirigida desde el exterior. Si el hombre llega a plegarse rigurosamente a una directiva lo hace siempre inventando un esquema de adaptación, y no pasivamente, como por construcción. Es necesario que en todos los regímenes de trabajo, tan reglados y tayloristas como se quiera, haya un lugar para la iniciativa de los trabajadores, iniciativa desencadenada y limitada por la amenaza de la pérdida del empleo. En el sistema de las escalas de cualificación la responsabilidad de los trabajadores no es evaluada como tal, resultando así poco visible ya que se confunde con el principio mismo de las asignaciones y las promociones. La atribución de un grado de cualificación a un trabajador le obligaría a poner al servicio de la empresa las cualidades que justificasen esta distinción y que sostendrían en su momento su futura promoción. La obligación del asalariado de corregir su acción, y de atender a los resultados que obtiene, no le son exigidas en su contrato de trabajo más que cuando los procedimientos que conducen a su contratación y a su mantenimiento en el empleo no las implican por sí mismos.

Por una paradoja muy común, ciertas características del trabajo no se vuelven visibles más que cuando deben de ser explícitamente prescritas, puesto que ya no se hayan incluidas orgánicamente en el acto del operador. La responsabilidad del trabajador, o la participación, no aparecen así en el derecho del trabajo si no es porque desaparecen de la cotidianeidad de la empresa. Se concluirá de estas observaciones que cada observación concerniente al trabajo sólo podrá ser descifrada si la referimos a ese objeto primero, el modelo de empleo, que resulta, él mismo, una de las figuras coherentes de la relación salarial. Los procedimientos del aprendizaje y de la contratación, los estatutos de los trabajadores, las relaciones que estos mantienen entre sí, las formas de remuneración y de promoción, todos estos mecanismos se responden entre sí y forman un sistema. No se puede describir la situación de trabajo como una colección de características separadas, portadoras de un sentido en sí mismas, cuando incluso los individuos que se encuentran sumergidos en ella la experimentan de hecho como una secuencia cotidiana de acontecimientos.

Si estas hipótesis son acertadas, no se puede aislar el contenido del trabajo de las relaciones sociales en las cuales éste se realiza. Lo que deja sin fundamento a las teorías sociológicas y, sobre todo, a las justificaciones manageriales, según las cuales las técnicas y los comportamientos del trabajo dirigirían imperativamente las modalidades del empleo y los estatutos de los trabajadores, resultando, por ejemplo, la flexibilidad del trabajo la consecuencia necesaria

de las nuevas tecnologías. Volveremos más adelante sobre las confusiones metodológicas que han podido hacer plausibles estas tesis. Contentémonos por el momento con constatar que una tarea dada no puede ser obtenida indiferentemente por diversos procedimientos. Por ejemplo, la aptitud para elaborar en común las formas de trabajar y ajustarlas a los diferentes agentes de la empresa era antes habitual en los obreros de oficio. ¿Se trata exactamente de lo mismo que hoy se denomina «lo relacional» y que se espera de los trabajadores en las nuevas formas de empleo? No lo parece. Las iniciativas de los antiguos obreros eran consideradas como ejercicios necesarios de perfeccionamiento, índices de una capacidad ordenadora colectiva que no era admitida sino, de hecho, exigida por las direcciones. Esta capacidad no podía expresarse, evidentemente, más que en una organización en la que la cualificación estuviera asegurada, la promoción regulada, la competencia entre trabajadores neutralizada y la constitución de los equipos influida en parte por sus propios miembros.

Los procedimientos actuales de dirección, si bien fundados también en la fijación de un resultado a obtener, no funcionan de la misma manera. Se dirigen a un individuo aislado, para una operación dada, y el resultado debe ser fácilmente identificable y medible desde el exterior, por la administración de la empresa. No se trata ya entonces, a la manera de los antiguos profesionales, de coordinar de la mejor manera posible los diversos componentes de la operación productiva, controlando el instrumental, economizando las materias primas y el tiempo de las personas, a la par que sometiénose a los ritmos de la empresa. En la actualidad, gracias a que el uso de las instalaciones, los métodos, los protocolos y hasta la formación del operador se encuentran estandarizadas, se puede confiar la tarea a un asalariado cualquiera. ¿A qué se reduce entonces aquello que llamábamos la personalización de los empleos? A que, en un universo de trabajo fuertemente formalizado, la persona es interpelada a inventar en él y a ajustarle sus propias normas bajo la amenaza de una competencia potencial entre los trabajadores.

5. El ejemplo del trabajo agrícola

Las investigaciones realizadas sobre las nuevas configuraciones de la actividad agrícola permiten ilustrar y alimentar esta tesis, a falta de poder probarla de manera decisiva.

Sabemos que la forma más extendida, y aparentemente natural, del trabajo agrícola se observa aún en la explotación, unidad coextensiva a un individuo o, mejor, a una familia. Esta fusión entre la institución de trabajo, la tierra y las herramientas, por un lado, y el trabajador, por el otro, es explicada muy a menudo por la imposibilidad de introducir entre las unas y el otro un vínculo condicional. No se puede medir el tiempo de trabajo del agricultor, ni tampoco distinguirlo de su actividad cotidiana, porque las duraciones y los ritmos de su intervención son dirigidos por el proceso mismo de producción, que es un proceso biológico. De la siembra a la recogida, del nacimiento hasta el sacrificio, el vegetal y el animal deben ser observados permanentemente y tratados tanto como sea necesario. Esta obligación llena la vida del trabajador de la explotación. Éste cuida las maduraciones, aprende a descifrar en ellas los signos, preserva las condiciones que aseguran la fecundación y el crecimiento de los organismos, conoci-

mientos todos ellos que no puede adquirir si no es por una larga práctica. Su granja es su escuela, al tiempo que su taller y su hogar.

Esta agricultura, no obstante, sufre en todos los países evoluciones a primera vista paradójicas. El asalariado, que había casi desaparecido, reaparece y se incrementa. La explotación familiar, sin duda, se preserva pero, muy frecuentemente, no ocupa más que una parte del tiempo del agricultor, que debe buscar en otro lugar un complemento a sus ingresos después de haber, en muchos casos, despedido a su propia familia. La explotación se somete así a una contabilidad en la cual el trabajo humano es registrado a la vez como recurso y como gasto, se convierte en el lugar y el objeto de un cálculo que remodela su estructura y distribuye, según otras fórmulas, las duraciones y las cualidades de la intervención humana.

El tiempo que exige una intervención entra, no obstante, en cuenta en el momento en que se evalúa su resultado. Podemos perfectamente admitir pérdidas en un rebaño o en una cosecha menor, por ejemplo, si estos déficits no exceden los costes de las actuaciones que habría hecho falta emprender para evitarlos. En estas condiciones, el trabajo deviene objeto de reflexiones y de medidas que buscan incrementar su eficacia. La experiencia es reemplazada por un saber formalizado, más poderoso, polivalente y fácilmente transmisible. Nos damos cuenta, en este momento, que las relaciones y las instituciones entre las cuales se desplegaba la actividad agrícola tradicional dirigían la práctica del granjero y no a la inversa. La explotación agrícola era normalmente transmitida a los hijos del agricultor, por lo que los conocimientos que exige eran aprendidos día a día y jamás eran explicitados, como deberían haberlo sido en una formación escolar. La institución se formaba globalmente a la medida del trabajo que podía aportar un individuo, de forma que este individuo no descontaba cotidianamente en ella su propio tiempo. Aquí, como en cualquier otra parte, el trabajo concreto, es decir, los gestos y quehaceres de la persona en su empleo, no dirigen directamente los procedimientos administrativos de este empleo, ni las relaciones sociales en las que entra. Seguramente, sobre este punto, sería necesario volver a los análisis que describen la evolución conjunta de las formas históricas del trabajo concreto y de aquello que convencionalmente se llama el trabajo abstracto.

La forma secular de la explotación autoriza y disimula así transformaciones esenciales del proceso de producción que ahí se desarrolla. Hoy, el trabajador de la explotación tiene por función primera redefinir permanentemente la integración de su unidad en el dispositivo colectivo constituido en torno a la agricultura. Arbitra entre lo que él confía a las empresas externas, lo que comparte con sus compañeros en el seno de las cooperativas y de las asociaciones, y aquello que se reserva para sí. De tal manera que se convierte, en primera instancia, en el gestor de sus propios esfuerzos, de los que necesita obtener la máxima productividad. Esto le conduce eventualmente a alquilar trabajo cualificado en el exterior, a despedir a los miembros de su familia e, incluso, a asignarse a sí mismo una tarea a tiempo parcial. El agricultor se convierte, así, en su empresa, en el agente, en el interlocutor de múltiples servicios que debe conformar y adaptar, en el mediador entre organismos técnicos, financieros, comerciales, más que en el animador de una unidad autónoma. La explotación es así compa-

rable a un puesto de trabajo incluido en una constelación de operaciones y de instalaciones que le rebasa por todas partes.

En el seno de este conjunto, la explotación representa la reunión de los medios de producción aptos para valorizar una unidad humana de trabajo. En este sentido, se encuentra sometida claramente a la lógica de la relación salarial que, desde hace dos siglos, ha obligado a la actividad agrícola, como a todas las demás, a dividirse, a determinarse, a densificarse cada vez más rigurosamente. Al principio del período la explotación estaba dispuesta de tal manera que pudiese utilizar a lo largo de un año el trabajo de un agricultor, si bien repartiéndolo sobre producciones diferentes en sus ritmos y sus duraciones: los cereales, la ganadería, los corrales, claro está, pero también, por ejemplo, la cestería, la forja y la construcción. Esta unidad polivalente ha tenido que especializarse al mismo tiempo que crecía, se ha insertado en cadenas de producción cada vez más complejas y apremiantes, ha sido obligada a medir, cada vez con mayor precisión y, en lo sucesivo, día a día, la productividad de cada uno de sus factores. La independencia del agricultor se preserva porque representa la condición más favorable y la más imperiosa para que él opere esta reforma perpetua de la explotación¹.

Es esencial constatar que la captación por la empresa de cantidades y cualidades de trabajo se efectúa bajo diversos estatutos y no principalmente bajo el del asalariado directo. Los asalariados directos de la explotación son, por lo general, los cónyuges o los hijos del agricultor, que pretenden, adoptando este régimen, beneficiarse de las ventajas del salario social. La unidad de producción obtiene frecuentemente el trabajo requerido bajo formas más variables y revisables. Hemos visto aparecer en la agricultura formas de empleo inéditas, las agrupaciones de empleadores, las agencias de colocación de mano de obra, los trabajos estacionales o a tiempo parcial, formas de empleo que reencontraremos después en todos los demás sectores económicos. Las cooperativas, que durante mucho tiempo han permitido la preservación de las explotaciones tradicionales poniendo únicamente en común los materiales, se han convertido ellas mismas en lugares de intercambio de los tiempos de trabajo². Además, las observaciones más recientes muestran que esta forma de institución productiva, a su vez, se debilita. Las empresas de trabajo agrícola, edificadas sobre el modelo común de la firma industrial, alquilan a los agricultores los instrumentos al mismo tiempo que los operarios, y valorizan mejor el trabajo que las cooperativas en las que el uso de los medios de producción se encuentra limitado por la extensión del grupo fundador y de la tierra que posee.

¹ Con todo, la adecuación del trabajo productivo agrícola y de sus medios de producción no se efectúa más que por aproximaciones sucesivas y mediante el juego de múltiples instituciones imbricadas entre sí. Las particularidades económicas y políticas del mundo campesino son grandes y, si se trata de hacer su historia, deberían ser examinadas de más cerca. Sabemos, por ejemplo, que el capital propio de la explotación es creado bajo el control estricto de múltiples mecanismos y, en primer lugar, de los organismos profesionales. Este capital, reproducido por el agricultor a lo largo de toda su vida, representa una pequeña parte del capital necesario para ponerle a trabajar y no le permite más que ocasionalmente acceder a una verdadera autonomía.

² Cf. HARFF (2003) y ROLLE (1998).

Los mecanismos cooperativos, que fueron considerados durante mucho tiempo como el futuro obligado de la agricultura, aparecen hoy como modos de socialización insuficientes para esta actividad. La asociación constante de una tierra, de un instrumental, de un método y de una capacidad de trabajo familiar se deshace ante nuestros ojos. La agricultura adopta la forma de una constelación de unidades de producción móviles que agrupan durante un tiempo a individuos y medios, unidades ligadas por vínculos ni totalmente instantáneos y contractuales ni, tampoco, permanentes y orgánicos. La dinámica que domina nuestra sociedad continúa así remodelando a la vez las unas y las otras, las formas de las empresas y las formas de trabajo, componiendo configuraciones inéditas.

6. Articulación de tiempos y duraciones

Lo hemos señalado ya: cada directiva, cada regla puesta en práctica en la ordenación del trabajo no resulta plenamente inteligible más que referida a la situación salarial que tratamos, por su mediación, de perpetuar o de modificar. Así pues, el análisis no puede contentarse con observar dicha ordenación en el tiempo en que es vivida por sus actores, sino que debe recomponerla racionalmente. Es necesario restituir de entrada las condiciones generales sobre las cuales la actividad humana es captada como tal y adherida, en un segundo momento, a los medios de producción; identificar a continuación a los agentes que, en el conjunto del sistema social, se constituyen en el transcurso de esta relación; analizar finalmente las diversas formalizaciones, las convenciones, las leyes y los reglamentos locales que interpretan la colaboración y los conflictos así generados.

No se trata, evidentemente, de hipostasiar estos estados y de fijar su secuencia; de oponer, por ejemplo, una teoría pura de la relación salarial a las variantes que provocaría su puesta en práctica. No se busca la sustitución del movimiento de descubrimiento recíproco de la realidad y de su formalización por un encajonamiento en modelos rígidos. No obstante, en relación con esto, tampoco podemos prescindir de un conjunto de hipótesis fuertes mediante las cuales esforzarnos en identificar los verdaderos actores individuales y colectivos de la producción y seguir sus desarrollos propios. El empleo concreto, estudiado en un momento dado, es, en efecto, el resultado de una conjunción de mecanismos que se despliegan en períodos y ciclos diferentes que no podemos aislar más que aplicándoles dispositivos de análisis complejos. La observación instantánea no arroja más que los índices y las categorías por las que los procesos se articulan los unos a los otros y no los procesos mismos. La investigación llevada a cabo al ritmo del tiempo vivido aferra al trabajador ya instalado en su empleo, y al empleo ya dispuesto para el trabajador. Este último disfruta de una cualificación, medida que traspassa a su presente el resultado de una formación anterior. Esta cualificación es reconocida, condicionalmente, por la coalición invisible de los empleadores, reagrupados para este objetivo en torno al Estado educador y regulador. El establecimiento en el que se efectúa el acto de trabajo ha sido fundado y se prosigue a su vez en otro plazo temporal. En el momento de la investigación, el dispositivo social de producción se encuentra ya fragmentado en empresas y, en la empresa, las dife-

rentes tareas se encuentran ya definidas y repartidas. ¿Qué es entonces la empresa? ¿La forma exterior de una disposición local de operaciones, el lugar de una división «técnica» del trabajo, un capital específico, una entidad jurídica? Muchas investigaciones se contentan con registrar la presencia de la empresa, a la que tratan como una realidad natural, y describen sin sorprenderse los milagros cotidianos por los cuales los asalariados encuentran su lugar en el sistema de empleos y el aparato de producción individuos aptos para servirle.

La teoría de la relación salarial, desarrollando el dinamismo de esta relación, deberá dar cuenta de los dos polos entre los que se establece y describir la formación tanto del empleador como del asalariado, ambos definidos y afirmados en relación al otro.

7. Contrato de mercado

No se puede limitar el análisis de la relación salarial al examen del contrato establecido entre la empresa y el individuo, ni siquiera partir de esta institución. En efecto, el contrato salarial supone a los actores ya sobre el lugar, a la empresa constituida como una agrupación de medios de producción, frente a la cual se ubicarían los individuos libres y despojados, obligados a emplearse. El encuentro de estos elementos heterogéneos es supuestamente realizado de forma exclusiva en el mercado de trabajo, realizándose sus adaptabilidades recíprocas en el día a día dentro de la organización del taller, de la oficina o del laboratorio. Con todo, esta síntesis, que podría parecer problemática, se verifica, sin embargo, cotidianamente. Más sorprendente aún: el funcionamiento del sistema presenta la remarcable particularidad de recrear por sí mismo las condiciones que aseguran su repetición, la empresa por un lado y los individuos trabajadores por otro.

Resulta claro que un análisis consecuente de la relación salarial deberá integrar los elementos que en las teorías fundadas sobre el predominio del mercado y del contrato, parecen resultar exteriores a dicha relación. En efecto, no se podría explicar de otra manera la permanencia de estas mismas instituciones, así como la reconstrucción perpetua de los contratantes. La oposición del mercado de trabajo, en el cual el individuo no es aún un trabajador, y de la empresa —oposición fundada sobre el contrato que esta última firma con sus miembros y formalizada por las diversas variantes de la teoría neoclásica— es el principio de todas las confusiones. ¿Qué es a fin de cuentas el «mercado»? ¿El espacio dibujado por el entrecruzamiento de múltiples trayectorias de individuos que buscan trabajo? Ni siquiera. El mercado existiría aún si todas las personas encontraran siempre e inmediatamente un empleo, porque designa la libertad de los protagonistas para romper en cualquier momento los vínculos que les unen. El mercado está en todas partes, incluido el interior de las empresas, donde las reglas de contratación y de promoción mejor establecidas se refieren a él implícitamente. El mercado no está en ninguna parte en tanto que, configurado indefinidamente según las normas y los usos de las empresas y de las corporaciones —según las categorías, las especialidades, los grados, las cualificaciones de los trabajadores que en ellas se proyectan—, cada grupo, cada firma, cada individuo se esfuerzan por construirse un relativo monopolio del mismo. De ahí la multitud de

mercados de trabajo, abiertos, cerrados, primarios, secundarios, internos, externos, profesionales, locales, superponiéndose y englobándose los unos a los otros inextricablemente.

Si el término de mercado de trabajo quiere decir alguna cosa, esta será la libertad del trabajador en relación con el trabajo y del trabajo frente al trabajador, su separación de principio o, dicho de otra forma, la relación salarial.

8. Contrato y derecho del trabajo

Volvamos ahora al contrato de trabajo. Ya lo hemos señalado; no podemos comprender el dinamismo de la relación salarial partiendo de este contrato por el cual el empleador y el empleado son supuestos afirmándose como tales el uno frente al otro y decidiendo intercambiar una capacidad de trabajo a cambio de una remuneración.

La complejidad de las relaciones que se pueden establecer entre el derecho y aquello que llamamos la realidad social es a menudo ignorada. Numerosas nociones de las ciencias sociales que se suponen extraídas de la experiencia no son, de hecho, más que entidades de derecho. De donde derivan muchas confusiones persistentes. ¿Es necesario perder el tiempo con las tesis de los apologetas de la patronal que sostienen actualmente que el legislador no puede hacer otra cosa que levantar acta del hecho y convertirlo en legítimo? Si les creemos, la flexibilidad de los empleos, la destrucción de las carreras, el desmantelamiento de las garantías que se observan hoy, no serían el efecto de una política, sino de una necesidad sin rostro a la que las instituciones sociales deberían plegarse. Sería necesario entonces admitir, con estos ideólogos, que el derecho debe adaptarse a un mundo sin derecho, pero que, sin saber porqué, tendría la necesidad de afirmarse bajo la forma de normas y de códigos... Estas especulaciones no tienen, evidentemente, otro sentido que el de hacer creer que las actuales evoluciones del régimen de las empresas no suponen de ninguna forma intención empresarial o estatal alguna, resultando, consecuentemente, inexorables. En contra de este extraño análisis recordaremos más adelante que el sistema de la cualificación y el empleo estable que llamamos tradicional, perseguía de hecho objetivos absolutamente precisos. El primero de ellos, en cierta medida condición de los demás, era disuadir del hecho de que la competencia entre empresas se ejerciese jugando con los estatutos y las remuneraciones de los trabajadores. El conjunto de reglas y convenciones implementadas progresivamente a partir de principios del siglo XX y que han atravesado muchas situaciones técnicas y económicas diferentes antes de ser generalizadas y formalizadas tras la Segunda Guerra Mundial, este conjunto, encarnaba claramente una política y, en consecuencia, los esfuerzos realizados hoy por abolirlo constituyen necesariamente otra.

No podemos concebir el derecho como el reflejo, o la simple formalización, de una realidad que estaría organizada, en principio, sin derecho, es decir, sin la publicación de preceptos y de procedimientos de regulación de las relaciones de los individuos en el interior del colectivo. ¿Es necesario entonces volver a la vieja teoría que describe lo jurídico como una superestructura estatal, construida sobre una base económica, sobre una infraestructura? Esto equivaldría

a admitir aquí, cuando menos, una cierta independencia entre los dos términos. Pero esta teoría no es de hecho más que una metáfora, tomada prestada de la industria de la construcción, en donde se distingue la obra principal de la obra secundaria. Seguramente se la ha querido en ocasiones interpretar como una distinción de grados diferentes de realidad en lo social, pero esta versión oscurece totalmente su sentido. Para muchos autores, la tesis señala únicamente que el derecho —como, por otro lado, la administración— agencia y coordina los elementos del colectivo y, de esta manera, remite a un dinamismo organizador de más amplio alcance que él mismo. Pero, entonces, la pretendida teoría no dice nada más que lo que casi todo el mundo admite, desarmándonos. En efecto, quedan por aprehender las articulaciones precisas del precepto y de los acontecimientos, así como el sentido de las constantes y de las inversiones que el formalismo jurídico impone a las situaciones concretas.

Los problemas son particularmente temibles en materia de derecho del trabajo. No podemos aquí, menos aún todavía que en otros ámbitos, oponer simplemente la abstracción de lo jurídico a la supuesta realidad social, salvo que restrinjamos ésta al conjunto de los datos que filtran los marcos temporales y espaciales de la percepción individual. Una vez desechada esta definición arbitraria deberemos admitir que el derecho forma parte intrínseca de la experiencia colectiva. Participa en la constitución de sus actores, se encuentra completamente incluido en una sociedad que, después de todo, no tiene exterior alguno. En el derecho del trabajo, las normas, lejos de ser engendradas todas del mismo modo, son claramente heterogéneas por su naturaleza y su nivel de eficacia. Ciertas reglas constatan simplemente que, en una situación dada, existe una autoridad para emitir reglas. Otras registran las costumbres o los acuerdos locales; otras, por último, instituyen colectivos ocasionales que deben fijar principios o imponer ajustes. Así, los interlocutores sociales son sindicatos y organizaciones patronales investidos por el Estado para firmar acuerdos que se impondrán a todos los agentes económicos, incluso a aquellos que no los han elegido como sus representantes. Las instituciones de la Seguridad Social son mutualidades forzadas de asalariados, agrupados para responder a los riesgos de enfermedad, de desempleo o de envejecimiento. El derecho del trabajo presenta así un cuadro de decisiones en cascada, de coherencias parciales, de sujetos condicionalmente definidos, una mezcla pues de empirismo y de principios arbitrada, en último término, por el Estado y revisada sin cesar por la jurisprudencia.

Conocemos las dificultades insalvables que nos encontramos tan pronto como intentamos formular rigurosamente el acto que es considerado como la supuesta llave maestra de este dispositivo: el contrato de trabajo individual. Se ha subrayado frecuentemente la contradicción primera de este acuerdo de subordinación que el asalariado debe imponerse libremente. Se ha recordado (Cf. Ewald, 1986: 229 y ss.) que este contrato sólo ha podido ser jurídicamente enunciado en la medida en la que la autoridad conferida al jefe de la empresa, organizador exclusivo del trabajo, ha sido reputada como no entrañando ya una responsabilidad propia en los accidentes sobrevenidos en el transcurso de ese trabajo. El contrato salarial es así, desde su origen, extrañamente desdoblado: el trabajador, en lo que concierne a su tarea, se encuentra

sometido individualmente al empresario, si bien resulta, en tanto víctima, indemnizado como miembro de una colectividad agrupada para la ocasión, una mutualidad aseguradora si se prefiere, pero obligatoria, e instituido como sujeto de derecho.

A esta primera anomalía le han seguido muchas otras que señalan las socializaciones parciales y contradictorias a las que han sido sometidas las relaciones de trabajo. Las convenciones colectivas, concertadas por «interlocutores sociales» entre los que no existe una subordinación directa, enmarcan las contrataciones individuales. El derecho de huelga es, en su misma esencia, exorbitante. Sólo puede ser ejercido colectivamente, pero esta colectividad resulta inaprensible. Afirma el principio inconcebible de que los contratos establecidos entre los empleadores y los asalariados continúan vinculándolos en el mismo momento en el que todas sus estipulaciones particulares se encuentran cuestionadas. El salario social es constituido por la retención de una parte del ingreso, que se encuentra asignada previamente a necesidades definidas, y representa, por lo tanto, una mutualización obligatoria de la remuneración, es decir, bajo determinados aspectos, una expropiación. Las instituciones del salario social, fragmentadas en diferentes regímenes y, de este modo, dependientes de la política económica de conjunto, han sido sostenidas por el movimiento obrero y aceptadas, o impuestas, por los Estados. No obstante, los mecanismos del salario social encuentran difícilmente su justificación en los principios del derecho democrático, y son además regularmente cuestionados por determinados partidos políticos.

El derecho del trabajo contrasta así con el resto de campos legislativos en los que las reglas parecen ordenarse por sí mismas, de manera que se refuerzan y explicitan las unas a las otras. Por el contrario, los contratos salariales, individuales y colectivos, operan los unos sobre los otros, reclamando sin cesar interpretaciones y arbitrajes y, lejos de poder desarrollarse fuera de la influencia del gobierno, exigen constantemente de éste directivas y reformas. ¿No sería necesario, en esta materia, darle la vuelta al punto de vista tradicional? El derecho del trabajo deja aparecer el empirismo y las relaciones de fuerza que han presidido su construcción, la cual no se mantiene, en última instancia, más que por el poder discrecional del Estado. Pero, si miramos más de cerca, la regularidad, la coherencia casi deductiva de otros códigos, aquellos en los que la autoridad pública parece no intervenir más que como un agente racional, ¿no resultan imperfectas y, en parte, ilusorias? Puede que el derecho del trabajo traicione más claramente que otros la naturaleza de los diferentes derechos que es, para todos ellos, el ser instrumentos de políticas. Por otro lado, la extensión actual de lo jurídico a nuevos campos parece hacer aparecer por todo el tejido social a los mismos legisladores inciertos y a las mismas reglas condicionales.

Es necesario subrayar que el derecho del trabajo se aplica, en primer lugar, por medio de ese organismo particular que es la empresa, institución que, no obstante, no se encuentra definida en él, salvo como polo de la relación salarial. La gestión estatal de la fuerza de trabajo colectiva que persigue pilotar a la vez su masa, su estructura, y sus asignaciones, se ejerce, evidentemente, por múltiples canales. Conciernen a las políticas familiares, o a las políticas de

educación, o también a las de la inmigración, tanto como a las decisiones que disciplinan los puestos efectivos. Pero las reglas que fijan las tasas salariales, los procedimientos de empleo, las duraciones del trabajo, las ayudas al aprendizaje y a la reconversión, y todas aquellas que influyen directamente sobre el nivel de vida y la formación de los trabajadores, se imponen, de hecho, por medio del contrato salarial. Es por ello que en nuestra sociedad el trabajador no adquiere sus derechos como tal hasta que no consigue ser contratado por una firma.

Los equilibrios colectivos y las opciones gubernamentales se realizan también por medio del contrato de trabajo que abre al individuo no sólo el acceso al consumo individual, sino igualmente a los consumos y servicios públicamente garantizados. Esta dualidad se expresa claramente en los equívocos conflictos actuales. El acceso de un trabajador al estatuto de independiente significa, sin duda, su emancipación pero, igualmente, la pérdida de todos sus derechos sobre la solidaridad administrativamente instaurada entre los asalariados. La autonomía, es decir, la abolición de toda distancia entre la empresa y su empleado, es inmediatamente mercantilizada y cedida en contratos de empresa a empresa que pueden ser tan apremiantes, y serlo de idéntica forma, como los antiguos contratos salariales. Muchos movimientos se organizan actualmente para conseguir que las ventajas del salario social se extiendan a situaciones que no suponen ya la pertenencia de un trabajador a una empresa exterior. Esto significaría, en cierta medida, el reconocimiento de que el contrato de trabajo no es la única forma que pueden adoptar las relaciones salariales y que éste no agota su dinamismo.

Parece entonces que podríamos sostener que, en su definición más amplia, la relación salarial es el sistema económico y social en el que el trabajador es libre, separado radicalmente de los medios de producción, los únicos que pueden transformar su actividad libre en trabajo. Es remunerado para mantenerse en tanto que trabajador, mientras que las instituciones y el aparato de producción se reconstituyen permanentemente frente a él. ¿Qué sería entonces el contrato de trabajo? En la práctica, un contrato de participación en la empresa. El individuo no se contenta con efectuar una tarea dada: ve cómo se le ofrece, más allá de la tarea, un derecho a cumplir otras operaciones para la misma dirección, en la medida en la que acepta verse sometido a la discrecionalidad de ésta última. La desaparición de la forma tradicional de la empresa, si se realiza, y la constitución de unidades de producción múltiples, religadas por convenciones, dependencias, sinergias diversas, no significarían como tales la desaparición de la relación salarial. Puede que resulte preferible decir: si las nuevas modalidades de la producción transforman los intercambios y las circulaciones propias de la economía salarial hasta hacerla irreconocible, no podrá ser más que desarrollando hasta el límite la separación del trabajador y del trabajo, y no confundiéndoles de nuevo, como se nos sugiere por todas partes. Podemos esperar un más allá de la relación salarial, pero no su regresión.

9. Sociología, relaciones y método

Suponiendo asimiladas las observaciones precedentes, es necesario admitir que el movimiento de conjunto de las formas y las instituciones de trabajo debe analizarse a partir de la

relación primordial por la cual la actividad humana, asociada condicionalmente a los medios de producción, se transforma en trabajo.

Esta concepción puede parecer a la vez decepcionante y demasiado ambiciosa. Decepcionante porque distribuye de manera diferente a la generalmente esperada aquello que se tiene por conocido y aquello que se propone esclarecer. El análisis no parte de las realidades empíricas, o supuestas como tales, del individuo, del grupo, de la empresa, de la nación. Efectivamente, lo social no se comprendería a partir de estos objetos, sino de las relaciones que los vinculan y los constituyen. Pero, entonces, ¿cómo hacer observables estas relaciones? ¿Cómo seguir y trazar sus desarrollos? ¿Cómo determinar sus interrelaciones y sus jerarquías? Es necesario como mínimo que el investigador renuncie a dar un sentido acabado a los acontecimientos que se suceden en su experiencia personal, y que se esfuerce por ajustarlos a la realidad de las formas temporales hipotéticas, de los ciclos, los períodos, los circuitos, las activaciones, las secuencias, las constantes, las articulaciones múltiples. Al contrario de lo que se imagina el empirismo filosófico, no se accede a lo existente más que por mediación de un juego de hipótesis nunca acabado.

¿No se podría, no obstante, facilitar éste necesario ir y venir entre la esquematización y la descripción restringiendo un poco más su alcance? La comparación metódica de una teoría general de la relación salarial, y las innumerables observaciones particulares a las que necesitará referirse, parecen implicar al mismo tiempo el examen de un cuerpo muy numeroso de asunciones y la exploración de un inmenso campo histórico. Efectivamente, es todo el circuito del capital el que convendría considerar y formalizar, sin esperar reducirlo a priori a una de sus fases: el mercado de bienes para los economistas, por ejemplo, o la empresa para los organizadores, o el puesto de trabajo para los sociólogos. Tampoco se trata siquiera de colocarse, hipotéticamente, en un espacio anterior a la separación de las diversas ciencias sociales. La cuestión reside más bien en obligarse a buscar un vocabulario y una lógica que articulen y engloben los resultados de las diferentes disciplinas y que releven al equívoco término de sociedad.

Este programa inquietaría más aún si se le confunde con el de las diversas teorías antiguas y modernas que no aceptan nuevos hechos más que refiriéndolos a una totalidad o a una estructura previas y supuestamente conocidas. Todos los acontecimientos serían en este caso consecuencias o ilustraciones de un principio declarado más amplio que, no obstante, no presenta a menudo otro contenido real que no sean esos acontecimientos mismos. Así, se dará cuenta fácilmente de toda la historia contemporánea, en tanto que se ha autorizado el recurso a entidades imprecisas como el capitalismo, o el comunismo, la cultura o, incluso, la democracia, cuyas existencias se han declarado probadas antes mismo de haberlas podido definir. Pero, ¿en qué consiste entonces eso del capitalismo? ¿Es un agente social por sí mismo (lo que resulta inconcebible) o el resultado de la acción de diversos agentes mucho mejor identificables, agentes caracterizados como capitalistas (lo que resulta tautológico)? ¿Y el comunismo? ¿Una ideología paradójicamente eficaz por sí misma, o bien el comportamiento de instituciones y de

personas que se reclaman del mismo y de los que damos por buena su palabra? Y así indefinidamente: las mitologías opuestas, las que conciben el individuo como un elemento de un conjunto ya constituido y aquellas que hacen de lo colectivo una colección de individuos, son, a fin de cuentas, equivalentes. Lo que estamos planteando aquí es otra cosa completamente diferente: un método, y no una doctrina, que examina las relaciones que los individuos mantienen entre sí al mismo tiempo que el sistema que esas relaciones constituyen.

10. La teoría del «salario socializado»

Sin duda sigue siendo legítimo, en muchos casos, elaborar hipótesis intermedias que supongan como dadas las divisiones tradicionales entre las ciencias y que admitan, bajo ciertas condiciones, los procedimientos y modos de razonamiento de la economía neoclásica. Pero se constata que los conjuntos de nociones mediante las que especificamos, corregimos o completamos los análisis tradicionales no presentan un alcance mayor que estos mismos análisis. Parece claro que, por este medio, no podríamos identificar y caracterizar las evoluciones que sacuden hoy a todas las instituciones de trabajo, tanto a las empresas como a los empleos, tanto al derecho como a la formación, y así de un extremo al otro del universo.

Es cierto que ése no es su objetivo original. Bernard Friot, por ejemplo, no se preocupa en primer lugar de verificar si la modalidad salarial del trabajo, tal y como existía previamente a su codificación jurídica y política, continúa animando actualmente el movimiento de nuestras naciones, o si asistimos a la aparición de un nuevo régimen de producción. Lo que él demuestra, de una forma completamente convincente, es que la socialización del salario, tal y como ha sido constituida o codificada por el derecho del trabajo, no puede ser verdaderamente comprendida en los términos que propone la teoría apologética del Estado del Bienestar.

La socialización del salario combina los procedimientos de la Seguridad Social, los de la codificación colectiva de empleos y remuneraciones, con diversas reglas que gobiernan los estatutos y las carreras de los trabajadores. Por todas partes se nos invita a ver en esta construcción jurídica una redistribución de los ingresos dentro de la clase asalariada, redistribución posibilitada por la sobreabundancia de riquezas en nuestras naciones y que sería entonces legítimamente reducible en tanto en cuanto esta prosperidad se encontrase, como ocurre actualmente, en peligro. Bernard Friot combate esta tesis que reduce el salario socializado a un conjunto de diferentes mecanismos filantrópicos y muestra que se disimula así el sentido del giro político, por no decir la regresión, al que asistimos desde hace dos décadas. En realidad, los diferentes ingresos de los asalariados, más o menos deducidos del trabajo ejecutado por cada uno de ellos, deben ser considerados como medios de mantener en actividad a la clase de los asalariados y de asegurar tanto su reproducción como su formación. Se descubre así cual es en nuestra época el envite real de las luchas políticas: esta gestión de la clase asalariada, ¿puede ser ejercida por ella misma o debe de ser abandonada a un Estado que se declara neutro?

Las formas jurídicas y políticas por las cuales se realiza esta organización de la mano de obra colectiva deben ser analizadas en función de este antagonismo latente. La financiación de cier-

tas prestaciones sociales por los impuestos, propuesta por numerosas políticas, daría cuerpo a la hipótesis de una redistribución de la riqueza nacional entre los ciudadanos. Esta medida, que contribuye a desarmar y a disociar al grupo de los asalariados, aleja la posibilidad de que este grupo decida administrarse a sí mismo y se coloque en la nación en condiciones de pretender la hegemonía económica y social. El salario socializado no es entonces, se diga lo que se diga, uno de los usos posibles de las riquezas obtenidas por la puesta intensiva al trabajo de la mano de obra nacional: es, de hecho, la condición principal de este elevado grado de ocupación y, por consiguiente, una de las fuentes de esas riquezas. La cotización social crea el empleo, afirma Bernard Friot, y ello en un doble sentido: el salario socializado regulariza el consumo y la producción, el salario socializado establece un estatuto de asalariado en lugar de un simple alquiler de servicios o de una asignación autoritaria de los individuos a los puestos.

Si observamos más atentamente, la administración social del trabajo así instaurada representa exactamente el germen de un proyecto de sociedad revolucionaria. Demuestra, en efecto, que el grupo de los asalariados posee la capacidad de organizar su subsistencia y de moldear su propia estructura sin encontrarse sometido a las duraciones** [*durées*] que definen al capital. Este grupo puede, en todo momento, decidir sobre el reparto interno de sus ingresos, la parte que asigna a sus diferentes necesidades y volver de nuevo sobre las decisiones precedentes. Esto se constata, por ejemplo, cuando se trata de las jubilaciones: continuamente, una parte del producto colectivo accesible se encuentra destinada a los antiguos trabajadores. La decisión correspondiente puede ser burocráticamente disimulada, o justificada en apariencia por el supuesto ahorro de los mismos jubilados. De hecho, opera una redistribución libre de las riquezas anuales y no presenta otro sentido que un sentido sincrónico.

Podemos, junto a Bernard Friot, considerar entonces la propiedad y el capital como consreñimientos que el colectivo mismo se auto-impone, como medios de captación y utilización de los recursos. La relación salarial socializada, de la que no se espera respeto alguno por las duraciones de las amortizaciones y las tasas de interés, sería capaz, por su parte, de redefinir en todo momento su propia posición y sus actividades en la nación. La historia que vivimos se articula alrededor de este proyecto hipotético. El grupo de los asalariados podría perfectamente absorber, bajo la forma de una contribución voluntaria, la función que hasta el presente han ejercido los mecanismos de inversión. Se opone así virtualmente al conjunto de las autoridades capitalistas establecidas que, por un conjunto de iniciativas contrarrevolucionarias, invitan al Estado a confiscar en su propio beneficio las potencialidades de los asalariados.

11. Estado, economía y marco temporal del análisis

Admitida esta demostración, ¿podemos utilizar sus métodos y sus nociones más allá para descifrar las transformaciones del aparato productivo mundial?

** Traduciremos a lo largo de este texto el equívoco concepto francés de *durée* por *duración* [N.d.T].

El Estado del Bienestar o, más bien, la relación salarial organizada por el derecho del trabajo, se ha constituido a partir de decisiones políticas y de medidas jurídicas que se han superpuesto sobre el estado de facto preexistente. El conjunto de estos procedimientos constituye, en cierto sentido, un sistema, en la medida en que se observan en él balances y ponderaciones que aseguran la reproducción. Esta relativa coherencia del reparto de los ingresos, del consumo y de la inversión, ¿prolongaría la de un sistema de producción anterior, una relación salarial original³, sistema hipotético del cual la relación salarial socializada representaría una variante? ¿O acaso la fórmula de gobierno, hoy cuestionada, que durante varias décadas había logrado combinar la economía de tipo capitalista con las naciones que la amparaban habría instaurado un nuevo equilibrio en lugar del conflicto permanente? ¿La clase de los asalariados resulta ser entonces un actor necesario en esta historia, renaciendo sin cesar para renegociar el uso de la fuerza de trabajo colectiva, o constituye más bien una institución política suscitada por el poder y fácilmente abolible por el mismo? La pregunta es crucial: se trata, efectivamente, de saber si la contrarrevolución puede triunfar definitivamente y, en ese caso, si nos devuelve a un antiguo orden o bien instaura un caos irrevocable o, también, si funda una nueva organización del mundo, probablemente ni más ni menos confusa y disputada que las precedentes. En otras palabras: lo que llamamos la globalización, ¿es el inicio de una nueva humanidad planetaria o bien la apariencia que reviste la destrucción de toda sociedad organizada, es decir, según nuestro autor, estatalizada?

Aunque no sea directamente su propósito, Bernard Friot esboza o, más bien, indica el movimiento de conjunto que conduce de una relación salarial no organizada a la relación salarial socializada, movimiento que podemos considerar inspirado por la clase de los trabajadores. Sugiere así diversas dualidades que le permiten delimitar mejor su objeto. Bajo cierto punto de vista, el salario socializado parece que se afirma en oposición a un capitalismo original cuya activación remite a la búsqueda exclusiva del beneficio, es decir, a una forma económica que habrían descrito adecuadamente las formalizaciones de la economía neoclásica. Queda por saber si este capitalismo representa una antigua fase de la industrialización o si constituye el prototipo que nuestras naciones modernas han enmendado sin invalidar, no obstante, su dinamismo. Es necesario subrayar que, tanto el uno como el otro, son, por otra parte, compatibles con la hipótesis examinada: las diferencias observables entre la experiencia y las predicciones de la economía estándar se bastan para identificar y mostrar el proceso de socialización. Por ejemplo, el hecho de que el salario efectivo de los trabajadores no sea equivalente a su producción marginal no es considerado como un argumento contra el análisis neoclásico sino como una prueba de la teoría del salario socializado.

³ Mateo Alaluf recuerda útilmente que «la sumisión de la relación salarial al principio de legalidad nunca se ha dado sin conflictos y puede ser interpretada como una conquista social... Por primera vez en la historia del derecho, la aprehensión jurídica de una relación social se encuentra precedida por el conocimiento sociológico de esta relación» (Cf. ALALUF, 2000).

También son esbozadas otras oposiciones que apuntan a hacer surgir, por comparación, la originalidad de nuestra economía organizada. Esta última es descrita, en ocasiones, como un modo de producción sistematizado, allí donde el capitalismo, caracterizado como la pura búsqueda del beneficio, aparece como una tendencia, como una energía ciega y, posiblemente, incompatible con toda vida social. El más sugerente de estos contrastes puede que sea aquel en donde Bernard Friot trata en paralelo la realidad del instante y la irrealidad, o lo arbitrario, de las temporalidades aceptadas por la teoría económica. Esta aserción es profundamente subversiva en tanto que muestra que el análisis clásico toma como realidades naturales duraciones para las que, por el contrario, debería verse obligado a describir su construcción y su función. En efecto, la economía estándar no trata de otra cosa que de los tiempos pero raramente se ha interrogado realmente sobre el tiempo.

Bernard Friot señala que el valor se define día a día en la producción, en el intercambio, en el consumo, dicho con otras palabras, en lo sincrónico. Si se prolonga y actúa, incluso, en el futuro no es por otra cosa que por el efecto de creencias e instituciones consuetudinarias que se revelan en el análisis como contingentes y revisables. En realidad, si el ahorro y la inversión parecen mantener a través del tiempo un valor original se debe a que les acordamos el derecho de captar el nuevo valor y de confundirse con él. Es necesario, llegados a este punto, recordar el análisis de las jubilaciones salariales: toda redistribución es sincrónica, lo que los procedimientos de los fondos de pensiones vienen a enmascarar.

Bernard Friot concluye que la colectividad podría decidir en todo momento aquello que necesita producir y repartir sin verse, no obstante, obligada a entrar en la mecánica de las inversiones y de los beneficios y, por lo tanto, sin hacer depender las elecciones actuales de las efectuadas anteriormente. En este punto, es posible que el autor zanje demasiado rápidamente la cuestión que él mismo ha planteado: la de los tiempos múltiples ignorados por el análisis neoclásico al separar, por un lado, la realidad, esto es, el presente, de las creencias que otorgan una consistencia fantasmática a la duración. Esta escisión entre lo que es declarado ilusorio o, cuando menos, consuetudinario, y lo que, colocado frente a ello, aparece forzosamente como más sustancial, es difícilmente aceptable. ¿Podemos aislar, en la sociedad capitalista, la producción del intercambio y del circuito del capital, los bienes de la moneda, el valor del ciclo del valor? Por otro lado, probablemente podríamos mostrar que lo sincrónico resulta tan convencional y simbólico como lo diacrónico, siendo éste último tan real como aquel.

¿Es entonces necesario, con el fin de tratar estos problemas esenciales, volver a una concepción más estructural de la economía o, más bien, del aparato colectivo de producción? La noción de «construcción social», tan fácilmente utilizada hoy, parece resolver de forma menos costosa esta dificultad. Pero, utilizándola, se constata que introduce más oscuridad que la que disipa. Evidentemente, permite distinguir en la experiencia histórica instituciones y procedimientos cuya procedencia es localizable y confirmable, pero no los caracteriza más que antes. En efecto, ¿a qué habría que oponer eso que llamamos «construcciones sociales»? ¿A

realidades naturales, la condición humana para algunos, el derecho universal o, también, la economía de mercado, considerada por muchos como válida desde el principio de la humanidad? Pero, si miramos más atentamente, en una sociedad que, es necesario subrayarlo, no tiene un afuera, todo es a la vez natural y convenido, incluso la sociedad misma. ¿Quién conforma pues el «constructo social»? Decir que es la sociedad es no decir nada. Es necesario volver a la mezcla de actores y de relaciones, así como a las formas, más o menos sistemáticas, en las que se constituyen a lo largo de los años.

Lo cual nos conduce a proponer algunos principios metodológicos posiblemente esenciales. La distinción fundamental que persiste a lo largo de todas las investigaciones es la del objeto, intuito y perseguido, y los datos que deducimos de él a partir de diferentes puntos de vista. Esta dualidad primordial, a la vez evidente y confusa, es seguramente la que repiten e interpretan todas las otras y, en particular, las que acabamos de examinar más arriba. El problema del investigador es el de esclarecer, racionalizar y reducir esa distancia. Así, volvemos a la oposición, evidentemente hipotética, que habíamos presentado al principio del texto, entre una teoría de la relación salarial y las realizaciones múltiples de este prototipo supuesto, polos que no se descubren, cada uno de ellos, más que en su tensión con el otro. Se trata de relacionar permanentemente las observaciones que se realizan con las coherencias y los desarrollos atribuidos a lo real, descubrir los períodos y las lógicas propias de la relación salarial, ajustarles los procedimientos de recogida de datos y, a fin de cuentas, ajustar perpetuamente el uno al otro, método y objeto de investigación.

Esta forma de proceder, aplicada al estudio de la relación salarial, debería seguramente confrontar los problemas que ha suscitado Bernard Friot, es decir, el lugar del tiempo en el análisis de las ciencias sociales y la posición del Estado en la axiomática económica. Será necesario para ello desarrollar un uso racional de la indispensable formalización por la cual los hechos recogidos son, en todo momento, interrogados acerca de su naturaleza y su génesis y, simétricamente, invitar a todo esquematismo a indicar y caracterizar el lugar que pretende ordenar. Es posible que convenga de entrada investigar en qué espacio social es necesario proyectar las nociones y las codificaciones de la economía tradicional. El mercado, el capital, el trabajo, ¿deben ser identificados en una extensión indefinida e, inclusive, sin forma, extensión que podría ser el universo entero, o bien en un mundo ya fragmentado y organizado por naciones?

12. Teoría de las convenciones ¿nuevo modelo de análisis?

¿Vuelven a suscitarse estas mismas cuestiones con ocasión de las hipótesis expuestas por François Eymard-Duvernay, hipótesis que se fundamentan en la noción de convención?

Esta teoría es, desde el primer momento, seductora. Pretende, en efecto, escapar a toda clausura disciplinaria. Si bien nace principalmente en el seno de los economistas, pretende cubrir el ámbito entero de las ciencias sociales, ámbito cuyas clausuras, como todos sabemos, han sido operadas más por razones administrativas y políticas que científicas, manteniéndose

por simple comodidad. Este proyecto primordial obliga a la teoría de las convenciones a afrontar de golpe los problemas esenciales que paralizan hasta la fecha la investigación y que se disimulan, precisamente, repartiendo sus elementos entre las diferentes disciplinas. Efectivamente, en la tradición universitaria, la sociedad, los individuos y, en tercer lugar, la dinámica que transforma las relaciones de los segundos con la primera, representan otros tantos puntos de vista que son confusamente supuestos en condiciones de definir ciencias autónomas; la sociología, la psicología y la economía.

La teoría de las convenciones parece haber sido expresamente constituida para resolver estas dificultades. Rechaza desde un principio situarse en un más allá de las situaciones reales en las que las personas son localizadas y colocadas las unas en relación con las otras. El individuo aislado, pretendidamente originario, no es más que una quimera, y la sociedad en sí misma una abstracción.

Eymard-Duvernay parte, en efecto, de la constatación de que, en nuestras naciones, se observan múltiples espacios en donde los individuos se encuentran definidos y jerarquizados, espacios cuya ordenación se reconstituye y evoluciona permanentemente gracias a operaciones de clasificación y medida específicas. El mercado, objeto exclusivo del análisis neoclásico, no es más que uno de esos espacios. Los individuos en sociedad no se encuentran más que durante el transcurso de intercambios preconstituidos y sistematizados. No se trata en ningún caso de la confrontación de dos personas, cargadas de todo su peso ontológico respectivo, que tratarían, sin saberse muy bien el porqué, de entrar en relación y, para conseguirlo, se esforzarían en reconciliar dos historias dispares, la una de la otra. El individuo no se agota en esos espacios ordenados que el autor denomina «ciudades» [*cités*]: por ello, precisamente, le podemos atribuir una cierta libertad. Cada uno de nosotros tiene la oportunidad de ser, sucesivamente, productor, financiero, consumidor, ciudadano y miembro de una familia, entre otras cosas.

Puede entonces que hayamos esclarecido así una de las dificultades de nuestras ciencias, que no pueden concebir al ser humano ni como una fuente de acción arbitraria que se les escaparía, ni tampoco encerrarlo en un determinismo estricto que le aniquilara. En cada una de estas «ciudades» descritas por la teoría, la persona, utilizando la lógica local, resulta apta para juzgar, maniobrar y calcular. Al mismo tiempo, esta persona escogería a cada momento, entre las diferentes ciudades, aquella a la que quiere entrar. El aparato conceptual de la teoría neoclásica podía hacer creer que el agente se encontraba rigurosamente maniatado por los mecanismos de mercado. Sin embargo, esta interpretación no parecía verosímil más que porque nos imaginábamos el mercado como el único sistema en donde los diversos agentes podían encontrarse y clasificarse y que, como tal, organizaba el conjunto de lo colectivo. Es, precisamente, esta hipótesis primordial la que la teoría de las convenciones rechaza.

Así, la determinación económica del comportamiento humano no representa un determinismo. La lectura que hace la teoría de las convenciones de los postulados neoclásicos trans-

forma de seguro su sentido y limita sus pretensiones. No obstante, es necesario señalar que no transforma ni su modo de operar fundamental, ni su alcance. El análisis económico no se preocupa menos que antes de inventariar como tal la arquitectura múltiple del trabajo, de la inversión, de la fabricación, del crédito y de los usos que componen el aparato colectivo de producción. Pretende reconstruir siempre, paso a paso, esta estructura a partir de la esfera de los intercambios observables sincrónicamente sobre un mercado particular, el de los bienes de consumo. Dicho de otra forma, no hemos vuelto sobre el principio primero que funda los desarrollos neoclásicos, principio que, en el complejo circuito del capital, aísla y privilegia el momento particular en el que las mercancías ya conformadas se intercambian instantáneamente entre ellas o por moneda. Más aún: esta fragmentación es fijada y justificada por la teoría de las convenciones. Una vez admitida la autonomía de cada una de las «ciudades» descritas, lo sincrónico y lo diacrónico son supuestos como armonizados globalmente en un movimiento limitado previamente que no puede ser otra cosa que una reproducción, y la codificación de los agentes y de sus acciones son supuestas como acordándose sin esfuerzo a la realidad. Los problemas con los que nos hemos tropezado, los del tiempo, los de la formalización, tanto científica como administrativa, todos estos problemas, ¿han sido aquí resueltos o han sido disimulados? Esto es lo que la discusión deberá mostrar.

Miremos la cuestión desde más cerca. La teoría de las convenciones cuestiona la universalización y la abstracción del esquematismo neoclásico que no conoce más que el mercado. Subraya que el consumidor juzga y jerarquiza los productos, sin duda, pero no evalúa los diferentes procesos de producción que podrían ser, por ejemplo, industriales o artesanales. En cuanto se aleja del mercado, este sujeto no entra en un mundo informe e inconsistente en el que no haría otra cosa que entregarse a los usos preparados para él por los empresarios, un mundo organizado y orientado exclusivamente por el consumo de mercancías. La persona se implica en realidad en otros tipos de intercambios también reglados y jerarquizados, pero por otros valores diferentes a los de la producción. Es necesario entonces distinguir en el conjunto de lo colectivo las «ciudades», que son espacios específicos de colaboración y de valorización. En cada una de ellas, las convenciones constitutivas reagrupan las reglas del juego previas a los encuentros efectivos, reglas que fijan a la vez la capacidad de juicio de las personas y las modalidades de esos juicios. Estas evaluaciones entrecruzadas edifican un orden o, cuando menos, lo revelan y lo vuelven visible.

Los espacios así organizados no tienen frontera y tienden, por consiguiente, a extenderse por todo el territorio de lo colectivo, como se verifica en la ideología del mercado. La nación está compuesta por la agrupación, o la rivalidad, entre múltiples «ciudades», cada una de ellas perfectamente homogénea. En otros términos, lo social no tiene una estructura propia que se afirmase distribuyendo y articulando los diversos mecanismos que alberga. Si nos imaginamos un principio organizativo de orden superior saldríamos seguramente de la teoría aquí examinada.

El término de «convención» aplicado a estos espacios sugiere la idea de que los actores han colaborado en la fijación de las reglas del juego que determinan sus relaciones⁴. Queda por determinar bajo qué apariencia concreta estos «actores» son pues observables. La tesis quizá sea necesaria para escapar al amenazante determinismo de la teoría económica, pero es difícilmente concebible. Si la «ciudad» agencia o, mejor dicho, hace posible el intercambio y el debate entre las personas, en la sociedad no existe lugar alguno en el cual esas personas pudiesen encontrarse para enunciar por anticipado lo que esta en juego en, y los modos de evaluación de, la «ciudad». De hecho, la única libertad ofertada al individuo es la de escoger la convención a la que quiere someterse y que le proporcionará sus interlocutores, libertad posiblemente ilusoria.

Si se sostiene, sin embargo, la existencia, en el origen de cada «ciudad», de una alianza o, al menos, de una convivencia, es necesario que ésta sea afirmada confusamente a lo largo de la historia por la acción de colectivos desconocidos. ¿Qué es entonces lo que empujaría a estos individuos a coordinar y sistematizar sus conductas? Eymard-Duvernay nos recuerda que toda institución agrupa a los sujetos en torno a un bien común. Pero, si creemos en la hipótesis aquí examinada, este bien se elaboraría en el funcionamiento mismo de la «ciudad» considerada y no puede preexistirle, ni favorecer la asociación que le revelará. Somos pues conducidos a suponer que las convenciones se han elaborado involuntariamente, por la composición de comportamientos que es preciso considerar espontáneos, puesto que preceden a toda organización concebible. Volvemos entonces a la justificación tradicional, la que dan las antiguas teorías económicas, de la preeminencia acordada al mercado de bienes, no resultando, en definitiva, este intercambio otra cosa que el desarrollo de los intercambios instintivos establecidos desde siempre entre las personas.

Parece legítimo, por ésta y otras razones, preguntarse si la teoría de las convenciones consigue salir verdaderamente del esquematismo del mercado o si lo extiende al conjunto de las situaciones sociales. Las conductas dirigidas por las diferentes convenciones son lo más a menudo captadas en el vocabulario del intercambio mercantil, se desencadenan a partir de juicios fundados sobre evaluaciones y conducen necesariamente a ordenaciones jerárquicas. Este léxico, por particular que sea, no resulta radicalmente inadecuado: puede que únicamente resulte estéril. ¿Hemos generalizado a todos los territorios sociales la lógica del comercio o, más bien a la inversa, reducido esta lógica a la banalidad de los encuentros? Esta cuestión nos conduce a otra, quizá aún más importante: ¿cómo podemos, dentro de las ciencias sociales, usar racionalmente las técnicas de la formalización? Es evidente que no existe una única esquematización posible de los comportamientos interactivos, sino múltiples, que se diferencian según la naturaleza y el alcance de las nociones utilizadas. Podemos, por ejemplo, representar todas las lógicas de contacto entre dos individuos mostrando sus pre-

⁴ Eymard-Duvernay reprocha a la «teoría estándar» el postulado implícito según el cual «los actores no construyen el mercado, sino que están en él» (Cf. EYMARD-DUVERNAY, 1989).

venciones, sus atracciones y sus repulsiones. Podemos también describir la reacción interactiva de un organismo como una elección que entraña un juicio de valor y entra en un sistema repetitivo.

Estas formulaciones contrapuestas se clasifican en función del uso que hacemos de ellas. Quizá se pueda interpretar la teoría de las convenciones como un conjunto de hipótesis que busca evitar esta interrogante fundamental. Aceptando lo arbitrario del recorte en «ciudades» se espera alcanzar una codificación de los comportamientos interactivos que sería homogénea e incontestable. Tentativa condenada al fracaso: sobre la escala que va de lo más singular a lo más general se pueden multiplicar las entradas. Cada relación particular entre dos seres podría dar lugar, si se quisiera, a una «convención» original. Las «ciudades», que se describen a un determinado nivel de abstracción, son elementos de una tipología por sí misma injustificable, elementos que podríamos multiplicar a conveniencia. Por otra parte, a cada ocasión, se tratará de dar cuenta de observaciones ya efectuadas y no de anticipar nuevas observaciones que consolidasen, modificasen o contradijesen las conjeturas de partida.

13. Historia y dinamismo de la relación salarial

La teoría de las convenciones parece agrupar aquello que hemos aprendido en la sociedad, pero apenas nos permite comprender a la sociedad misma, ni descubrir en ella nuevos territorios aún desconocidos. Resulta notable que tanto Bernard Friot como François Eymard-Duvernay comiencen su investigación considerando las relaciones salariales privando, sin embargo, inmediatamente a su objeto de su autonomía, de su dinamismo y de su alcance temporal. Bernard Friot las examina bajo la forma cristalizada que revisten en el seno del aparato estatal, Eymard-Duvernay dentro de los sistemas limitados que, bajo determinadas condiciones, estas relaciones pueden componer, así como desde el ángulo de su equilibrio y su reparato. Es cierto que si elegimos observar las relaciones por sí mismas, en sus desarrollos entremezclados, ya no disponemos de un punto de abordaje privilegiado, ni de un campo de estudio circunscrito de antemano, ni de un vocabulario puesto ya a prueba. La relación salarial es, al mismo tiempo, el mecanismo global que agencia todo el dispositivo nacional de producción y el vínculo establecido entre el trabajador y su empleador. ¿A qué nivel es necesario captarla para describir el movimiento que ajusta estos diferentes puntos de vista, los unos a los otros, y comprender las nuevas formas de empresa y de trabajo? Esta investigación está aún, en su mayor parte, por hacer.

La historia del trabajo puede ayudarnos, sin duda, a delimitar mejor el problema. Así, Thierry Pillon y François Vatin (2002) vuelven sobre la crisis de la institución salarial, institución que parece en lo sucesivo identificar y caracterizar con dificultad las formas contemporáneas del trabajo, vacilando a la hora de atribuirles los derechos, las normas y las garantías que se adherían a sus formas más antiguas. Por ejemplo, los empleos precarios, bajo encargo o aparentemente independientes, ¿pueden abrir el acceso a la protección social o a la formación en la misma medida que los empleos permanentes y estatutarios? Los autores

subrayan que, para aferrar estas cuestiones es necesario relocalizarlas en la historia industrial. Muestran, merced a ese retorno, que la institución salarial y los procedimientos del derecho que la fundamentan no han podido nunca formalizar y regular completamente la realidad de las relaciones salariales.

Con todo, la invención tardía del contrato de trabajo pasa frecuentemente por haber zanjado la cuestión. Pero, ¿qué hay de verdad en ello? Está claro, sin duda, que por medio de este contrato se intercambia la virtualidad o la promesa de una actividad de trabajo a cambio de un salario monetario, es decir, de recursos aptos para el consumo. Pero, ¿qué es el trabajo y en qué condiciones es obtenido del trabajador (trabajador que es un sujeto y no una mercancía)? ¿Cómo es evaluado este trabajo y determinados los salarios? Si se trata de una medida, ¿por qué el contrato de trabajo impone la subordinación del trabajador? Si se trata de una relación de fuerza, ¿por qué exige ser enunciada y regulada?

A este respecto, recuerdan los autores, abundan las falsas soluciones. Efectivamente, ¿podemos creer que los objetivos de las partes en presencia sean clara y perpetuamente antagónicos (buscando los trabajadores la estabilidad del empleo, persiguiendo los empresarios la movilidad perpetua de su mano de obra)? Si adoptásemos este punto de vista la historia de la industria se volvería, cierto, fácilmente inteligible y el envite de la negociación inmediatamente visible. En determinados períodos, como en el de la reconstrucción posterior a la Segunda Guerra Mundial, el movimiento obrero predominante había impuesto el respeto de las cualificaciones de los asalariados y de las carreras largas; actualmente, el predominio de la patronal obliga a la flexibilidad, a los contratos de duración determinada, a la migración de los trabajadores de puesto en puesto, de empresa en empresa e, incluso, de nación en nación. Si bien no podemos rechazar completamente este análisis, resulta claramente insuficiente. Ninguno de los protagonistas podría imponer los objetivos que les hemos atribuido sin destruir la relación particular establecida entre ellos y que los define, a saber, la participación condicional del asalariado en una empresa que se constituye y se desarrolla fuera de su alcance. El trabajador no puede convertirse en un miembro de derecho de esta institución ni, tampoco, resultar tan sólo una capacidad de trabajo ocasional e indiferente.

Existe otra configuración salarial particular a través de la cual nos hemos esforzado muy a menudo en describir y comprender la totalidad de la relación salarial. La empresa y, en primer lugar, la gran empresa, pues en la medida misma en que no se disuelve en el formalismo económico y que es difícilmente aprehendida por los juristas, pasa por ser una realidad original. La empresa ha dado a los sociólogos un objeto propio y les ha abastecido, por añadidura, de una justificación para el empleo de métodos empíricos desordenados. Es necesario subrayar que el análisis, en este caso, capta la empresa como ya constituida y define el trabajo asalariado como la colaboración en esta institución primordial. Así, se encuentra indicado el lugar en el que se cumple una operación fundamental que no ha sido, ella misma, descrita.

¿Qué ocurre efectivamente en el interior de los muros del establecimiento? La implementación de una organización directiva del trabajo en la cual la actividad del asalariado es per-

manentemente reformada en función de las políticas comerciales, de las técnicas, de los circuitos comerciales, en resumen, de tácticas de valorización adoptadas por la empresa. El capital debe ser caracterizado entonces como una potencia que capta y agencia la actividad humana libre y la combina con medios de producción en asociaciones efímeras. Podremos concebir, en consecuencia, que esta captación del comportamiento pueda efectuarse según múltiples procedimientos y no exclusivamente por medio de una adhesión condicional del individuo a una firma. Paralelamente, se observará que esta capacidad organizadora del capital, si bien resulta evidente en el interior de la empresa, no se agota en ella. El trabajo modelado por las normas directivas habituales, por las técnicas ya probadas de dirección, por las estrategias comerciales más eficaces, por las formas administrativas del empleo, se observa en todo el espacio social. La formación contribuye a definir y a jerarquizar las categorías de asalariados que encontramos tanto en los mercados de trabajo como en las diferentes firmas, la legislación las precisa y las fija. Cada asalariado, antes incluso de ser contratado en un establecimiento particular, por un capital singular, experimenta la necesidad de prepararse para el empleo, interiorizando las reglas, los saberes, los procedimientos, los tiempos determinados por el capital en general. De este estado de hecho deriva la necesidad de una gestión nacional de la fuerza de trabajo que satisfaga la necesidad en la que se encuentran los empleadores de reencontrar en todo momento individuos disponibles, utilizables en sus dispositivos de producción y según sus normas. Esta gestión no puede consistir en la simple adición de las iniciativas y de las exigencias propias de cada firma. Los mecanismos que la realizan son frecuentemente ignorados. Si miramos desde más cerca los descubriremos operando en los convenios colectivos, donde los modelos de empleo y de carrera son aceptados por el conjunto de los empresarios, o bien en las políticas estatales de formación, de inmigración, de la familia o del derecho del trabajo, políticas, cuando menos, autorizadas y, en última instancia, financiadas por las firmas.

En su versión original de la historia de la relación salarial, Pillon y Vatin describen diversos tipos de conexión entre el derecho y las realidades del trabajo. La actividad productiva es caracterizada y controlada, en primer lugar, por medio del estatuto del individuo mismo, bajo el Antiguo Régimen; después, por la operación que efectúa, todavía por mediación de su pertenencia a un establecimiento particular. Nos encontramos pues con el sentido primigenio de ciertos dispositivos jurídicos, en ocasiones mal comprendidos actualmente. Así, el principio de la libertad de trabajo, al comienzo del capitalismo: ¿resultaba la afirmación fundacional de un nuevo sistema? Los trabajadores lo adoptaban para escapar a las secuelas del feudalismo y del corporativismo, a través de las cuales se encontraban encerrados en un estatuto congénito que fijaba, de una vez por todas, sus derechos y deberes. Liberado de su afectación a un tipo de oficio, a un grado o a una localidad, el asalariado puede sacar mayor partido de sus capacidades y de sus experiencias. Es por ello que exige la movilidad del empleo y la precariedad de la contratación, reivindicación que persiste, a fin de cuentas, como aquella de todos los asalariados a lo largo de la historia industrial.

Es verdad que esta emancipación del asalariado era, como lo hemos constatado más tarde, equívoca. No se trataba más que de un aspecto de la emancipación de la empresa, unidad productiva que se volvía autónoma en relación con los productores y que, en lo sucesivo, ya no les debía otra cosa que la remuneración de su actividad inmediata. La libertad del trabajador no se sustraía del poder político más que para someterle a la potencia organizadora del capital. Ésta se manifiesta desde su origen por la obligación del obrero (todavía, en lo esencial, dueño de su técnica y de su tiempo) de cumplir su operación en las secuencias y las combinaciones impuestas por la empresa. El contrato de trabajo, sustituto de los antiguos contratos de alquiler, amplifica esta sujeción del gesto obrero y consagra el desplazamiento de las tensiones y de las fuerzas del antagonismo salarial.

Pillon y Vatin muestran que es en el mismo período y, seguramente, en el mismo movimiento histórico, cuando los trabajadores abandonan su derecho implícito a definir su propia actividad y adquieren la capacidad de negociar colectivamente las condiciones y las remuneraciones de esta actividad. Aquí es cuando captamos los términos reales del contrato salarial. La firma organiza a su conveniencia el trabajo de sus colaboradores, el trabajador no puede permanecer como miembro de esa firma más que en la medida en que acepta las tareas y los estándares que se le proponen. La subordinación forma parte esencial del contrato con el establecimiento que insta una participación condicional de sus miembros. El asalariado no es reclutado, en esta configuración, por su aptitud para cumplir una operación precisa, por su oficio, sino por su aptitud general para adaptarse, es decir, por su cualificación. Es de ésta de la que puede discutir, por sí mismo o por mediación de un organismo, su uso y evaluación, negociación tanto más admisible en cuanto que no concierne ya a los objetivos y medios de producción, que permanecen como patrimonio del empleador. El crecimiento del poder de la negociación colectiva no es posible más que si responde a la restricción de los envites y a la limitación de los ámbitos discutidos.

En nuestras naciones occidentales, el control de las relaciones de trabajo se efectúa en gran parte por procedimientos jurídicos que incluyen a las empresas. El asalariado organizado se funda entonces sobre el contrato con el establecimiento. Otras interpretaciones de la relación salarial son comprobables y otras es posible que aún estén por descubrirse, al menos si entendemos por relación salarial un régimen de trabajo en donde el trabajador es libre y las unidades económicas lo utilizan también bajo condiciones libres, esto es, autónomas e indiferentes en relación a él.

Las nuevas formas de empleo que tratan actualmente de valorizar y estimular las competencias de los trabajadores, así como su implicación, ¿resucitan las antiguas formas del alquiler de la actividad, condenadas antaño por su ineficacia? Sin duda, se trata nuevamente de dirigir una operación más que de implicar al operador por un tiempo indefinido: pero esta operación es conocida, regulada, aprendida, estandarizada, al tiempo que el operador es reemplazable a discreción. Ya no se trata de una supuesta resistencia del trabajo concreto a la potencia organizadora del capital. Todo lo contrario, esta potencia, que desde hace mucho tiempo ha desborda-

do los muros de las empresas, ha uniformizado las tareas y las técnicas y constituye cadenas de producción e intercambio planetarias.

El empleo liga hoy muy a menudo al individuo a una empresa, en ocasiones a varias, pero también a asociaciones, a centros de enseñanza, a mutualidades, a instancias nacionales de apoyo y de reconversión. Estos hechos revelan el carácter cada vez más colectivo del trabajo y de sus regulaciones, y actualizan así una de las contradicciones, frecuentemente ocultas, que vuelven la relación salarial, a fin de cuentas, inaprensible por el derecho e incontrolable por la política.

Traducido por Jorge García, Pablo Meseguer, Alberto Riesco y Jorge Lago