



Revista latinoamericana de derecho social

ISSN: 1870-4670

Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas

Sánchez-Castañeda, Alfredo

¿Por una nueva ontología en el derecho del trabajo? El pensamiento de Michele Tiraboschi

Revista latinoamericana de derecho social, núm. 31, 2020, Julio-Diciembre, pp. 201-215

Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2020.37.14868>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429671767008>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UAEH  
redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## ¿POR UNA NUEVA ONTOLOGÍA EN EL DERECHO DEL TRABAJO? EL PENSAMIENTO DE MICHELE TIRABOSCHI\*

FOR A NEW ONTOLOGY IN LABOR LAW?  
MICHELE TIRABOSCHI'S THOUGHT

POUR UNE NOUVELLE ONTOLOGIE EN DROIT  
DU TRAVAIL? LA PENSÉE DE MICHELE TIRABOSCHI

---

Alfredo SÁNCHEZ-CASTAÑEDA\*\*

RESUMEN: En este artículo el autor desarrolla la línea de pensamiento de Michele Tiraboschi, que propone una revisión ontológica del derecho laboral basada únicamente en la subordinación y la protección del trabajador. Además, propone hacerlo considerando ambos elementos previos bajo la premisa de que el trabajo no es una mercancía; estudiar su pluralidad no sólo como *trabajo*, sino también como *labor*, y dentro del marco de la competencia y condición profesional, que va mucho más allá de la empleabilidad.

*Palabras clave:* derecho del trabajo, ontología, subordinación, tutela del trabajador, competencias, estatuto profesional.

ABSTRACT: In this article, the author develops Tiraboschi's line of thought, which proposes an ontological revision of labour law, based solely on subordinate and the worker's protection. Furthermore, proposing to do so by considering both previous elements under the premise that labor is not a commodity; to study its plurality not only as *work*, but also as *labor*, and within the frame of professional competence and status, which goes way beyond employability.

---

\* Recibido el 16 de febrero de 2020 y aceptado para su publicación el 25 de marzo de 2020.

\*\* Investigador en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM y profesor de Derecho del trabajo en la Facultad de Derecho de la misma universidad. [asc@unam.mx](mailto:asc@unam.mx).



*Keywords:* labour law, ontology, subordination, worker protection, professional competence and status.

**RÉSUMÉ:** Dans cet article, l'auteur développe la ligne de pensée de M. le Professeur Michele Tiraboschi, qui propose une révision ontologique du droit du travail, fondée uniquement sur la subordination et la protection du travailleur. En outre, proposer de le faire en considérant ces deux éléments préalables en partant du principe que le travail n'est pas une marchandise; étudier sa pluralité non seulement comme *travail*, mais aussi comme œuvre, et dans le cadre de la compétence et du statut professionnel, qui va bien au-delà de l'employabilité.

*Mots clés:* droit du travail, ontologie, subordination, protection du travailleur, compétence, statut professionnel.

**SUMARIO:** I. *Introducción.* II. *El trabajo no es una mercancía.* III. *Una nueva ontología del trabajo en el discurso jurídico laboralista.* IV. *Del puesto de trabajo al workplace within: la profesionalidad como dimensión necesaria de la relación entre la persona y el trabajo.* V. *Consideraciones finales.*

## I. INTRODUCCIÓN

La ontología se dedica al estudio del *ser*, la existencia y la realidad. Busca discernir sus generalidades y sus categorías fundamentales. Propósito de la obra del profesor Michele Tiraboschi, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*,<sup>1</sup> quien reflexiona sobre el *ser* del derecho del trabajo en una sociedad post industrial.

La nueva ontología de la libertad del trabajo invita a entenderla como libertad de trabajo, libertad en el trabajo y libertad del trabajo. Entender el trabajo con mercado y el trabajo sin mercado o aún sin mercado. A quien trabaja en su pluralidad y espacios intermedios entre la dependencia y la independencia. Nociones que se conjugan de diferentes maneras entre ellas y que confluyen en el desarrollo de la profesionalidad —que va más allá de la empleabilidad— que, si bien escapa al derecho del trabajo, puede ser un puente de unión con él.

<sup>1</sup> Tiraboschi, Michele, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Italia, ADAPT University Press, 2019.

Es de resaltar que las reflexiones *ius* laborales que realiza Michele Tiraboschi en su obra parten de un análisis profundo de la doctrina y la filosofía, algo que le lleva a rescatar el alcance del trabajo a partir de las ideas de Hannah Arendt, quien distingue entre *trabajo*, *labor* y *acción*. De esta manera, las ideas rectoras del autor se desarrollan en tres grandes apartados: *i*) el trabajo no es una mercancía; *ii*) los criterios de una nueva ontología del trabajo en el discurso *ius* laboralista, y *iii*) la profesionalidad.<sup>2</sup>

## II. EL TRABAJO NO ES UNA MERCANCÍA

La nueva ontología del derecho del trabajo, señala el autor, implica repensar sus técnicas de tutela para garantizar el justo equilibrio entre la protección de la persona y la eficacia del mercado, que no debe entenderse como una exaltación o negación del mercado. En un contexto en donde el trabajo es plural y variado, pero que no implique perder la centralidad de la persona. En ese sentido, la llamada crisis del derecho laboral se ha derivado de una lenta y profunda transformación económica y social que desafía los fundamentos del derecho laboral; es decir, su vieja ontología.

Para el autor en la dogmática del derecho del trabajo ha faltado una aproximación epistemológica del *trabajo* que, como concepto, sólo fue percibido como una categoría derivada de la primera Revolución Industrial, incapaz de dar cuenta de las formas multiformes del trabajo posfordista y de las formas emergentes de trabajo sin mercado o, en todo caso, sin todavía valor de mercado. Puesto que si bien el liberalismo, acertadamente, como lo ha señalado Franz Neumann, tiene el mérito de haber configurado el contrato de trabajo como un intercambio y la fuerza de trabajo como una mercancía, también tuvo culpa de haberlos configurado exclusivamente sólo como eso.

---

<sup>2</sup> Definir la profesionalidad es un ejercicio complicado por ser un concepto cuya naturaleza es ambivalente. Pietro Manzella, citando a Causarín (“Dimensioni e trasformazioni della professionalità”, en Cipriani A. *et al.*, *Il lavoro 4.0. La quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018, pp. 159-174), señala que es al mismo tiempo “atributo del trabajo (prestación) y del trabajador (prestador de la obra)”. Se trata de la condición o el carácter profesional de la actividad y de quien la desarrolla, pero también la capacidad competente de este último. Véase Manzella, Pietro, *The Words of (Italian) Labour Law. Le parole del diritto del lavoro in lingua inglese: un percorso di lettura*, ADAPY University Press, 2019, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series núm. 82, p. 102, disponible en: [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/52037/mod\\_resource/content/0/vol\\_82\\_2019\\_manzella.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/52037/mod_resource/content/0/vol_82_2019_manzella.pdf) (fecha de consulta: 19 de abril de 2020).

En la obra en reseña se señala que el derecho del trabajo ha sido un espacio de choque ideológico entre los garantes del orden capitalista y el mercado con aquellos que tienen una visión clasista y conflictiva del trabajo. Confrontación ideológica que para Italia ha tenido consecuencias letales en ilustres laboristas italianos (Massimo D'Antona y Marco Biagi).

Tiraboschi indica que la tarea del derecho que regula el mercado de trabajo no es otra cosa que permitir un equilibrio o racionalización de los intereses en conflicto que contribuyen a la eficiencia, así como al logro de los objetivos de la justicia social y protección de la persona que solicita acciones sobre la distribución desigual de riqueza y poder en la sociedad. El derecho laboral encuentra entonces su fundamento de valor en la superación de una concepción liberal del trabajo previsto *sólo* como una mercancía y *también al considerar* a la persona que trabaja. Sin dejar de ser solamente una visión parcial persistir en continuar definiéndolo como un derecho unilateral de *tutela* de la persona implicada en una relación de trabajo *contra* el mercado y sin enfatizar que, al mismo tiempo, es un derecho de producción; o sea, una regulación de roles y formas de producir.

El autor nos especifica, citando a Napoli, que cualquiera que sea la impronta del derecho del trabajo, que varía en el tiempo según las condiciones políticas y las visiones económicas, el trabajo presupone siempre “lógica y ontológicamente... que existe una empresa. Y la empresa presupone el mercado”. Consideración que ciertamente no disminuye la dimensión de protección, sino que, más bien, insta a la búsqueda de puntos de convergencia entre trabajo y empresa, valorizando las competencias de las personas, su *professionalità* y participación activa en los procesos productivos.

El verdadero límite de una consideración puramente objetiva del trabajo se señala en el libro como un activo económico susceptible a un precio de mercado dentro de un sistema dado de relaciones económicas, y dicho límite radica, precisamente, en el valor de la dignidad humana de una persona, que, sin embargo, ya no debe entenderse como una figura abstracta, sino en su dimensión real, relacional e incluso profesional. Una persona que, por ende, puede ser objeto de interés para el discurso legal inclusive fuera de los espacios cada vez más estrechos de una relación laboral o contractual de intercambio y de mercado.

Para el autor, que el paradigma del derecho del trabajo haya sido el de excluir una consideración del trabajo —y por lo tanto de la persona que trabaja— como una mercancía (igual que todas las otras mercancías presentes en el mercado), lo demuestra la contribución de quienes han señalado el puente

entre derecho y economía; pero también, del plano normativo y el principio ético-jurídico en el que se basa desde hace un siglo la Organización Internacional del Trabajo.<sup>3</sup>

Con este principio fundacional, señala Michele Tiraboschi, no se ha querido acoger la crítica marxista al sistema de producción capitalista, sino que detrás de esta fórmula se esconde un proyecto de defensa de la soberanía de los diferentes Estados nacionales que, mediante el control del mercado de trabajo y la racionalización del sistema de producción y circulación de la riqueza, buscaban, con la normativa de regulación del trabajo y el reconocimiento del sindicato, resolver los conflictos y las tensiones sociales vinculadas al proceso de industrialización. Conflictos y tensiones que no sólo habían contribuido a desestabilizar las estructuras jurídicas del Estado nacional, sino que también habían contribuido a alimentar la Primera Guerra Mundial, de 1915 a 1918, y revoluciones como la bolchevique, de 1917. De ahí la conexión lógica e histórica en la definición de un orden jurídico sostenible del mercado de trabajo, entre los fundamentos jurídicos del capitalismo, la disciplina de la competencia entre las empresas, la normativa de (auto)protección y la promoción de la persona que trabaja. La esencia de la racionalidad jurídica en el trabajo es la de *una racionalidad de síntesis que absorbe la racionalidad económica dentro de un marco de referencia más amplio de reglas, principios y valores* a través de los cuales realizan —directamente o, más fácilmente, a través de los sistemas de relaciones laborales— una función fundamental y aún actual: la función de ofrecer una solución técnicamente razonable y socialmente sostenible a los problemas del trabajo en una economía de mercado.

En la obra, para evitar colocar la afirmación de que el trabajo no es una mercancía en una dimensión retórica o de conveniencia política, se señalan algunos de los temas centrales del trabajo, de las normas y del mercado: *a)* qué queda de la estabilidad en el empleo; *b)* qué se entiende por mercado laboral, qué se intercambia hoy en este mercado, suponiendo que sólo hay un mercado laboral y, en consecuencia, qué es el trabajo en las economías y sociedades modernas; *c)* cómo leer, en la relación entre la persona y el trabajo, el desafío del ingreso universal de ciudadanía y si esta novedad marca el comienzo de una transición de la economía del trabajo a la economía del subsidio; *d)* cómo se encuadra jurídicamente y qué tutela o reconocimiento

---

<sup>3</sup> Inicialmente, con el Tratado de Versalles de 1919, el trabajo no debe considerarse simplemente como una mercancía o un artículo de comercio, y la consideración de que el trabajo no es una mercancía, que aparece en la declaración sobre los objetivos y metas de la OIT y sobre los principios que deben inspirar la acción de los Estados que forman parte de ella, adoptada el 10 de mayo de 1944 por la Conferencia Internacional del Trabajo de Filadelfia.

requiere un trabajo caracterizado por la debilidad, la precariedad y la fragilidad cuando se coloca fuera del trabajo asalariado y del trabajo productivo, es decir, el perímetro tradicional de la legislación laboral, y e) cómo lidiar con el problema emergente del no-trabajo, o sea, del trabajo sin mercado y, en general, del trabajo sin un valor de mercado.

### III. UNA NUEVA ONTOLOGÍA DEL TRABAJO EN EL DISCURSO JURÍDICO LABORALISTA

El autor no pretende negar la importancia del trabajo asalariado y de la legislación que lo protege. Busca que se piense en el trabajo sin adjetivos: subordinado, independiente, para satisfacer un interés económico, o realizado fuera del ámbito de la producción con intereses no económicos (la formación, el trabajo socialmente útil o voluntario). Usar la frase *trabajo sin mercado* no debe significar excluir de la dimensión económica y de producción una amplia y visible gama de actividades y empleos, sino, por el contrario, debe provocar intencionalmente la aporía (dificultad lógica insuperable de un razonamiento o de su conclusión) que anida dentro de la discusión sobre el tema. Toda vez que la ausencia de lucro no significa ausencia de creación de un valor relevante para el derecho ni de un valor económico, y mucho menos negación del carácter profesional de un trabajo que, simplemente, se desarrolla de acuerdo con intereses y lógicas de justificación del valor de uso, que son diferentes y alternativas a las de los contratos que generan valor de intercambio mediado por el dinero.

Existen, señala el autor, actividades que escapan a la concepción tradicional de trabajo, como el trabajo de cuidados o el trabajo doméstico. Y es este último caso, el trabajo doméstico remunerado, un (no)mercado de trabajo que reclama nuevas formas de reconocimiento jurídico y de legitimación social. Porque en muchas ocasiones se ve como un trabajo no productivo, sin mercado, de cuidado y servicio, femenino, exclusivo de la mujer y, de un simple “hacer” una mera “actividad” con poca o ninguna calificación. Sin embargo, se caracteriza principalmente por mujeres inmigrantes empujadas por la miseria que afecta a sus países de procedencia, por las dinámicas de la globalización y que viajan a Italia para poder vivir.

Para Tiraboschi, el jurista debe tomar en serio el trabajo sin mercado o sin valor de mercado, no sólo por la enorme importancia que tienen estas actividades (*work/travail*) dentro de las dinámicas de los mercados transicio-

nales del trabajo, sino, además, por la urgencia de acompañar su aparición y la creación de un valor que sea reconocido y tutelado por el ordenamiento jurídico. Esto, sin duda, a través de una evaluación de los esquemas jurídicos y de las tipologías contractuales utilizables o concretamente utilizadas, pero, sobre todo, en la perspectiva de recomponer dentro de un marco normativo unitario los oficios, la movilidad del trabajo, la formación profesional y los canales de representación. Un marco jurídico-institucional en el que, en la mayoría de las veces, la representación del trabajo, la experiencia profesional y la protección van de la mano.

No obstante, lo que emerge es la pérdida definitiva de significado de la “distinción, siempre subrepticia, entre trabajo productivo y trabajo no productivo”. Al respecto, el Tribunal Constitucional italiano (30/1996) ha sostenido el contrato de trabajo, en el sentido de vincular la protección del trabajador a la prestación de que se trate; independientemente del tipo de contrato en el que se haya invocado, no responde al estado actual de nuestro ordenamiento jurídico.

Para el autor, hasta ahora en la dogmática del derecho laboral ha faltado un estatuto epistemológico del concepto de trabajo, que ha sido acogido como una categoría derivada —mecánicamente insertada en el contrato de trabajo, en su causa y en su objeto— de la literatura económica formada sobre los procesos de producción y creación de riqueza que han acompañado la construcción moderna del mercado de trabajo en la primera Revolución Industrial. Se ha girado alrededor de un deber ser jurídico gobernado por la subordinación, incapaz, en cuanto tal, de dar cuenta de casos como el trabajo de cuidados o del trabajo doméstico y de la multiforme realidad del trabajo postfordista, que va mucho más allá de las manifestaciones contractuales con que trabajan hasta ahora los laboristas, y de comprender los paradigmas de la cuarta Revolución Industrial, que ha llevado a superar no sólo la contraposición entre trabajo intelectual y trabajo manual, sino también la contraposición entre trabajador y empresario, ya que en cadenas de producción de valor algunas figuras de empresarios están sujetas a condiciones de debilidad contractual y dependencia económica respecto a la empresa que domina la cadena de valor.

Si bien el autor señala que no es propiamente el momento para la elaboración de una ontología de trabajo más receptiva, que permita construir una ruta interpretativa y de diseño útil para detener la tensión entre “trabajo-objeto” y “trabajo-sujeto” que ha tenido un gran impacto en la evolución del derecho del trabajo. Considera que no dejan de volverse aún más actuales que cuando



fueron escritas, en comparación con la literatura económica que enmarcó el trabajo en el mundo de la producción; las páginas dedicadas por Hannah Arendt a la distinción entre *trabajo*, *labor* y *acción*. Para Hannah Arendt<sup>4</sup>

...la vida activa no es solamente aquello a lo que están consagrados la mayoría de los hombres, sino también aquello de lo que ningún hombre puede escapar totalmente. Porque está en la condición humana que la contemplación permanezca dependiente de todos los tipos de actividades; depende de la labor que produce todo lo necesario para mantener vivo el organismo humano, depende del trabajo que crea todo lo necesario para albergar el cuerpo humano y necesita la acción con el fin de organizar la vida en común de muchos seres humanos de modo que la paz, la condición para la quietud de la contemplación, esté asegurada.

...

...y la primera cosa de la que se habrán dado cuenta es de mi distinción entre labor y trabajo, distinción que probablemente les ha sonado algo inhabitual, la trazo a partir de un comentario bastante despreocupado de Locke, quien habla de “la labor de nuestro cuerpo y el trabajo de nuestras manos” (los trabajadores son, en el lenguaje aristotélico, los que “con sus cuerpos subvienen las necesidades de la vida”). La evidencia fenoménica a favor de esta distinción es demasiado llamativa para ser dejada de lado, y, con todo, podemos constatar que, aparte de algunas observaciones dispersas y del importante testimonio de la historia social e institucional, casi no hay nada para avalarla.

En contra de esta falta de evidencia se presenta el hecho simple y pertinaz de que todas las lenguas europeas, antiguas o modernas, contienen dos palabras no relacionadas etimológicamente para la que hemos llegado a pensar como la misma actividad: de esta forma, el griego distinguía entre *ponéin* y *ergazesthai*, el latín entre *laborare* y *facere* o *fabricari*, el francés entre *travailler* y *ouvrer*, el alemán entre *arbeiten* y *werken*. En todos estos casos, los equivalentes de labor tienen una inequívoca connotación de experiencias corporales, de fatiga e incomodidad, y en la mayoría de los casos se usan significativamente para indicar los dolores de parto. Y el último en usar esta original conexión fue Marx, que definió la labor como la “reproducción de la vida individual”, y el engendrar, como la producción de una “vida ajena”, como la producción de las especies.

<sup>4</sup> Arendt, Hannah, *De la historia a la acción*, introducción de Manuel Cruz, Barcelona/Buenos Aires/México, Paidós-ICE. de la Universidad Autónoma de Barcelona, 1995, pp. 92-97.

Si dejamos de lado todas las teorías, especialmente las teorías modernas de la labor después de Marx, y seguimos solamente esta evidencia histórica y etimológica, es obvio que la labor es una actividad que corresponde a los procesos biológicos del cuerpo, esto es, como dijo el joven Marx, el metabolismo que compartimos con todos los organismos vivos. Por medio de la labor, los hombres producen lo vitalmente necesario que debe alimentar el proceso de la vida del cuerpo humano. Y dado que este proceso vital, a pesar de conducirnos en un progreso rectilíneo de declive desde el nacimiento a la muerte, es en sí mismo circular, la propia actividad de la labor debe seguir el ciclo de la vida, el movimiento circular de nuestras funciones corporales, lo que significa que la actividad de la labor no conduce nunca a un fin mientras dura la vida; es indefinidamente repetitiva. A diferencia del trabajo, cuyo fin llega cuando el objeto está acabado, listo para ser añadido al mundo común de las cosas y de los objetos, la labor se mueve siempre en el mismo ciclo prescrito por el organismo vivo, y el final de sus fatigas y problemas sólo se da con el fin, es decir, con la muerte del organismo individual.

Arendt considera que el *homo faber* es el hombre que ejerce la labor, el *homo laborans* el trabajador, y el hombre dotado de acción es el hombre capaz de salir en búsqueda de su emancipación.<sup>5</sup>

Por otro lado, el derecho del trabajo, señala el autor, tal como se ha desarrollado históricamente durante el siglo XX industrial, se indica en la obra que ha representado hasta hoy el trabajo (*labour/job*), entendido como actividad laboral que corresponde al desarrollo biológico del cuerpo humano, cuyo crecimiento espontáneo, metabolismo y desintegración final están relacionados con las necesidades producidas y alimentadas en el proceso vital por la misma actividad laboral; esa actividad que el hombre ejerce para su subsistencia y que, con el nacimiento de la economía capitalista, se enmarcará en la forma del trabajo asalariado. Del mismo modo, el trabajo asalariado y el derecho del trabajo han identificado también la *labor (work)* como la operada por nuestras manos, distinta del trabajo de nuestro cuerpo y dirigida a la fabricación del mundo artificial del hombre. La Revolución Industrial ha dado lugar, en gran parte, a la coincidencia de las dimensiones de *trabajo* y *labor*, mientras que la *labor* misma es hoy un concepto extensivo no sólo a la creación de manufacturas o a la participación en su proceso productivo, sino también a la de

---

<sup>5</sup> Jaccottet Freitas, Gustavo, “La labor, el trabajo, la acción y la emancipación del ser humano para el goce de la condición humana en Hannah Arendt y Karl Marx”, *Prisma Jurídico*, São Paulo, vol. 12, núm. 2, julio-diciembre de 2013, pp. 579-602.

servicios, especialmente si se producen a escala industrial. Y la economía clásica ha elevado a objeto único del trabajo, precisamente, a la *labor*, a menudo confundiéndola y superponiéndola, error que Arendt imputa a Marx y que podría extenderse a Smith y Ricardo; al *trabajo* como necesidad.

Sin embargo, existe una ulterior caracterización de la *vida activa*; es decir, la *acción* como actividad en la que el hombre se revela a sí mismo apareciéndose como hombre en relación con una alteridad. Una dimensión que a menudo se distingue del trabajo en sentido económico por ser típica del no trabajo, de la libertad y no de la necesidad. Pero el trabajo contemporáneo contiene en sí las semillas de la *acción* más que de la *labor*. Ya sea la dimensión relacional que emerge en el trabajo de cuidado y en el trabajo doméstico, como también en el trabajo profesional, el intercambio de formación y experiencia de vida del aprendizaje propio de un sistema dual de formación y trabajo y de la pasantía genuina, el altruismo del trabajo en el tercer sector, en el asociacionismo y en el voluntariado cuando existe un verdadero arraigo en la sociedad civil, pero también en los trabajos más creativos del universo 4.0, del trabajo de investigación, desarrollo y diseño, de las *start-up* innovadoras y de los servicios de nueva generación, y quizá también muchos de los trabajos menos ejecutivos que hoy son accesibles a una gran parte de la fuerza de trabajo —no sólo a los grupos de cumbre de organigramas de empresa— que se están reduciendo y que pierden su carácter vertical y direccionista de las antiguas cadenas de mando y control, hasta el punto de poner en tela de juicio figuras centrales del fordismo, como los directivos e, incluso, la misma categoría de los directivos.

Semillas que, para dar fruto, deberán cultivarse en la justa dirección, sobre todo por los actores de los sistemas de relaciones laborales, con respecto a significativas y recientes innovaciones del marco jurídico, como el trabajo ágil, el derecho subjetivo a la formación, la alternancia escuela-trabajo, las redes territoriales para el aprendizaje permanente y la certificación de las competencias, el derecho al *part-time* para los enfermos graves y los cuidadores, el *welfare* de las empresas y la renta universal ciudadana que se prestan a abusos, degeneraciones, y nuevas formas de mercantilización del trabajo. Sin embargo, en esta perspectiva cultural y epistemológica, el concepto de “puesto de trabajo” pierde significado, y no sólo por la progresiva desmaterialización de las estructuras productivas y organizativas del trabajo —que lleva consigo la superación de aquellas opresivas jaulas de un fordismo que terminaba por quitar el sentido del trabajo para la persona que lo llevaba a cabo—. Más bien, la transformación del trabajo sugiere que el objeto de estudio y de la protección del derecho del trabajo puede y debe ser hoy, según Karl Klare, “no sólo el lugar de trabajo,

sino el lugar de trabajo en la vida personal, social y económica, en la reproducción social, así como ofertando posibilidades e imponiendo restricciones para la autorrealización”.<sup>6</sup>

La muy importante dimensión de la tutela de la persona en el trabajo, para el autor, no puede seguir siendo un fin en sí misma, sino que, para hacer posible la recomposición de la fractura entre “trabajo-objeto” y “trabajo-sujeto”, debe ser funcional para poner concretamente a cada persona en condiciones de determinar libremente, a través del encuentro con el trabajo y con los demás, un propio proyecto de vida. Porque, a fin de cuentas, el verdadero dualismo de los modernos mercados de trabajo —cualquiera que sea la tipología contractual existente, el estatuto protector de la ley y el contrato que la acompaña— es entre quienes viven el trabajo como libertad, crecimiento personal y gratificación y quienes lo sufren como humillación, constricción o pena.

#### IV. DEL PUESTO DE TRABAJO AL WORKPLACE WITHIN: LA PROFESIONALIDAD COMO DIMENSIÓN NECESARIA DE LA RELACIÓN ENTRE LA PERSONA Y EL TRABAJO

En la obra se plantea como necesaria una renovada centralidad de la persona a través de una integración de los itinerarios educativos y formativos con el trabajo, como ocasión para madurar experiencias de vida real y conocimiento de sí mismo, a partir de la profesionalidad y no de la empleabilidad.

La “empleabilidad” —concepto de derivación comunitaria a la que la doctrina *ius* laborista ha dedicado importantes reflexiones— no es, en efecto, en la ontología del trabajo que hemos esbozado, una formación adaptada a las necesidades del mercado de trabajo, y ni siquiera una formación para un oficio determinado. El concepto de empleabilidad es muy antiguo y, quizá también, erróneo en relación con el escenario económico y social que hemos reconstruido en párrafos anteriores. La empleabilidad es, si acaso, un camino de crecimiento y desarrollo integral de la persona a través de esa acción. El acto con el que se forma algo que todavía no se da, que ayuda a madurar la conciencia de quiénes somos y qué queremos, de nuestras potencialidades y talentos, así como de nuestras limitaciones y lagunas en la relación con los demás. Nada más y nada menos que la idea de *acción* que surge de la elaboración

---

<sup>6</sup> Traducción propia de Karl Klare: “...not just the workplace but work’s place in personal, social, and economic life, in social reproduction, and in offering possibilities for and imposing constraints upon human self-realization”.

de Hannah Arendt y que hoy se convierte en una posibilidad concreta para la persona que trabaja en los escenarios abiertos por el posfordismo y la cuarta Revolución Industrial.

La tutela y promoción de la profesionalidad pueden, y deben hoy, ser pensados y cultivados en una dimensión predominantemente fuera de la empresa, vinculándolas a la persona más que al contrato de trabajo. Una perspectiva que podría permitir capitalizar, en los términos de un proceso de maduración y mantenimiento de la profesionalidad, todo el ciclo de vida de las personas integrando itinerarios educativos y formativos y experiencias de trabajo, en el sentido arriba sugerido.

“La re mercantilización del trabajo” pasa hoy por el desarrollo y el mantenimiento de la empleabilidad, en el sentido de que ésta debe sustituir a la seguridad de los mercados tradicionales y, al mismo tiempo, permitir al individuo realizar una ruptura con respecto a la subordinación y volver a apropiarse, en cierto modo, de su propia trayectoria profesional. Pero la empleabilidad está directamente relacionada con las competencias; eso es lo que lo hará autónomo y libre en la empresa. Siendo esta la gran apuesta de la empleabilidad —dotarle de los medios necesarios para hacer progresar su capital de competencias—, y para no depender únicamente de una empresa para la gestión de su vida profesional. La competencia se entiende aquí como capital (humano) que refleja las cualidades intrínsecas del individuo, internas del sujeto, que son, por tanto, de su propiedad y que debe gestionar y explotar a lo largo de toda la vida. Como propiedad del individuo, dicho capital debe ser transferible, es decir, valorizable en un espacio más amplio que el de una empresa determinada.

Una nueva concepción del trabajo la podríamos designar en términos antropológicos con la expresión *work's place*, o sea, el lugar y el valor del trabajo en los ciclos existenciales de las personas dentro de un proyecto de vida concreto y global. Pero también una clara proyección operativa y práctica para el legislador y para los agentes del mercado de trabajo, aún vinculada a la dimensión económica y productiva del trabajo, que podríamos indicar con la expresión *workplace within* para designar “el puesto de trabajo que está dentro de las personas, hecho de las historias laborales y personales, de la formación, de las aspiraciones y potencialidades”. Es, por consiguiente, una idea de profesionalidad subjetiva que se sitúa más allá de la división del trabajo del siglo XX e industrialista, expresada en el concepto de tarea y en los sistemas de clasificación y encuadramiento del personal en torno a los cuales hay que hacer un fuerte esfuerzo interdisciplinario para especificar,

concretar y actualizar sus contenidos normativos y los desarrollos contractuales dentro de los mercados de trabajo de transición. Esto también en la dirección de lo que se ha llamado la “profesionalización de todos”, es decir, de quienes se encuentran al margen del mercado de trabajo, en virtud de los nuevos contenidos profesionales y organizativos del propio trabajo.

Un derecho moderno del mercado del trabajo que, para acompañar (y no sufrir) las transiciones ocupacionales, responde a la necesidad fundamental de medir y comunicar las capacidades adquiridas mediante el aprendizaje con vistas a una carrera profesional a largo plazo: del sistema de certificación o certificación de las competencias a las redes escuela-empresa, de los renovados sistemas bilaterales de formación y apoyo a la renta, las redes (reales y virtuales) de las políticas modernas activas y de reubicación. Un derecho del mercado de trabajo que permita, por lo tanto, una reorganización continua y dinámica de las compensaciones de la oferta y la demanda de trabajo y no sólo la organización de los mercados de trabajo internos o externos a las empresas en la perspectiva de un cambio de puesto a puesto de trabajo que ya no es actual; resultando así funcional a las necesidades cambiantes de todos los agentes que componen el ecosistema de referencia a lo largo de las cadenas locales y mundiales de valor.

No faltan ejemplos comparativos en esta dirección, como la reciente aprobación en Francia de la *Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, la última y más ambiciosa pieza de una profunda obra de refundación del derecho laboral francés que no pasa por la reforma de los tipos contractuales, sino por una revisión del modelo social que se orienta cada vez más hacia un bienestar de la persona. Un modelo con respecto al cual la profesionalidad se convierte en un elemento cada vez más central a través de un sistema de certificación de las competencias maduras en contextos de aprendizaje no formal e informal, una reorientación del papel de los fondos interprofesionales y, por último, el llamado *compte personnel d'activité*, uno de los aspectos más característicos e innovadores de un derecho laboral que todavía no considera superadas muchas de las viejas dinámicas del trabajo asalariado y que, sin embargo, se encuentra hoy en condiciones de registrar y valorizar, precisamente, en términos de profesionalidad y maduración de competencias útiles para el mercado del trabajo productivo, también lo que sucede fuera del empleo y del puesto de trabajo.

En tal sentido, para Michele Tiraboschi la profesionalidad es el ámbito sobre el cual orientar y enfocar la reflexión de los próximos años sobre las funciones del derecho del trabajo en plena coherencia con su origen, pero

también en sintonía con su más reciente, y no siempre lineal, evolución histórica. La profesionalidad es, de hecho, esa institución jurídica que una; es decir, que pueda guiar las políticas de formación y empleo y servir de puente entre el derecho laboral tradicional y el derecho laboral más moderno mediante la recomposición de la riqueza del pluralismo de experiencias y de trabajos, dentro y fuera del mercado, como patrimonio de la persona a lo largo de ciclos profesionales que hoy se desarrollan y se comprenden sólo dentro del esquema interpretativo de los mercados transicionales del trabajo.

Al respecto, el autor sabe bien que la profesionalidad expresa valores, ideologías y “deseos”, más que representar “un concepto unánimemente aceptado y reconocido”. Parece, más bien, una expresión de ese conflicto entre “trabajo-objeto” y “trabajo-sujeto” que corresponde al orden jurídico del mercado volver a un equilibrio dinámico y socialmente sostenible, combinando las múltiples expresiones de la personalidad y de la dignidad profesional del trabajador, la demanda de afirmación de las libertades fundamentales de la persona en el trabajo y las exigencias de competitividad y productividad de las empresas.

Es, quizá, en la revisión y modernización de este concepto evasivo que la legislación del trabajo y los sistemas de relaciones laborales podrán contribuir más plenamente que hoy, en términos de efectividad, a las tres dimensiones de esa libertad que transita en el trabajo: la libertad en el (*nel*) trabajo, la libertad de (*dal*) (peso/alienación del) trabajo y, sobre todo, la libertad del (*del*) trabajo, que va más allá de la simple elección del trabajo, porque implica algo más allá: la afirmación de la propia dignidad y personalidad a través del trabajo, que es todo menos una simple liberación *de* (*dal*) trabajo.

## V. CONSIDERACIONES FINALES

Como puede observar el lector, el libro *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, de Michele Tiraboschi, ofrece una magnífica reflexión sobre el *ser* del derecho del trabajo. Quizá condicionado por una lectura histórica y un discurso económico predominante, en muchas ocasiones llenos de pasiones y pocas razones, no nos ha dejado ver el bosque (el *ser* del derecho del trabajo), sino sólo algunos árboles o partes del derecho del trabajo, que, sin embargo, ante los cambios del cómo se presta el trabajo, quién lo presta y los nuevos desafíos tecnológicos, sacuden lo que se pensaba era el *ser* y el *deber ser* del derecho del trabajo.

El pensamiento de Michele Tiraboschi, finalmente hilvanado en su libro, es una invitación seria y provocadora sobre la razón de ser del derecho del trabajo o para cuestionar la misma. Y sobre su posible aplicación en contextos como el latinoamericano, donde la informalidad quizá evidencia de manera más clara, niega o esconde, lo señalado por el autor.